

Inhoud

4 VOORWOORD

7 ACCOUNTANCY BELONINGSONDERZOEK 2008

8 OPENBAAR ACCOUNTANTS

- Ervaring, positie en salaris
- Kleine en grote kantoren
- RA-titel is geld waard
- Variabele beloning steeds gangbaarder
- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Meer overuren
- Balans werk-privé
- Meeste accountants tevreden
- Weg uit accountancy
- Vertrek waarheen?
- Balans werk-privé belangrijkste vertrekreden
- Ambitie: mannen en vrouwen
- Up or out

19 INTERN ACCOUNTANTS

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overuren
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekplannen
- Vertrek waarheen?
- Up or out

24 OVERHEIDSACCOUNTANTS

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overuren
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekplannen
- Vertrek waarheen?
- Up or out

28 BEDRIJFSLEVEN

- Salarisontwikkeling en verwachting
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Parttimen: praktijk, wensen en mogelijkheden
- Overuren
- Balans werk-privé
- Tevredenheid en vertrekredenen
- Up or out

32 VERSCHILLEN TUSSEN GROEPEN ACCOUNTANTS

- Salarisontwikkeling
- Openbaar accountants slechter in balans
- Secundaire voorwaarden best bij openbaar accountants
- Tevredenheid
- Up or out vooral bij openbaar accountants

35 BELANGRIJKSTE RESULTATEN

Colofon

Hoofredacteur
Tom Nierop

Eindredactie
Marja Brouwer-Franken

**Medewerkers aan deze
beloningsspecial**
Alterim:
Piet-Jan Boringa
Cherïette Vos

NIVRA:
Rob Heinsbroek

Beeld Corbis

Vormgeving
Studio Putto BNO, De Rijp

Drukkerij Roto Smeets Utrecht

© 2008 NIVRA/Reed business bv
Niets uit deze uitgave mag worden gere-
produceerd door middel van boekdruk,
foto-offset, fotokopie, microfilm of welke
andere methode dan ook, zonder schrift-
telijke toestemming van de uitgever.

NIVRA/Reed business bv en de bij deze
uitgave betrokken redactie en medewerkers
aanvaarden geen aansprakelijkheid voor
mogelijke gevolgen die zouden kunnen voort-
vloeien uit het gebruik van de in deze uit-
gave opgenomen informatie en wenken.

Voorwoord

Het Accountancy Beloningsonderzoek 2008 is alweer de vierde editie van deze jaarlijkse verkenning van de ontwikkeling van beloning, secundaire arbeidsvoorwaarden en andere relevante werkfactoren voor accountants.

Aan de hand van dit onderzoek kan elke (aankomend) accountant bepalen wat hij of zij ongeveer zou moeten (kunnen) verdienen, op welk punt in de carrière, en bij welk type werkgever. En werkgevers kunnen hun voordeel doen met dezelfde informatie.

Net als in de voorgaande edities is er ook in 2008 naast de pure inkomenskant weer veel aandacht voor de immateriële aspecten van het werkend bestaan, zoals de mate van overwerk, de tevredenheid en de wensen en mogelijkheden om parttime te werken. Ook naar eventuele plannen voor vertrek uit het beroep is gevraagd.

De balans tussen werk en privé blijft vooral in het openbaar beroep een knelpunt. Uit dit Accountancy Beloningsonderzoek 2008 lijkt echter wel naar voren te komen dat er rond bijvoorbeeld deeltijdmogelijkheden heel voorzichtig meer ruimte begint te ontstaan. De cultuurverschillen op dit punt tussen grote, middelgrote en kleinere kantoren blijven echter opvallend groot. Evenals die tussen openbaar beroep, overheidsaccountancy, interne accountancy en financieel management.

Verschillen zijn er ook nog steeds tussen de mate waarin mannen en vrouwen de ambitie koesteren om uiteindelijk partner te worden.

Deze en andere elementen uit het onderzoek leiden tot interessante inzichten. En die zijn, zeker als ze afwijken van wat mensen al dachten te weten, altijd nuttig. Zowel voor werknemers, werkgevers als geïnteresseerde derden.

Het Accountancy Beloningsonderzoek is een initiatief van 'de Accountant' en bureau Alterim en is uitgevoerd in samenwerking met het NIVRA en de Vereniging van Accountancystudenten (VAS).

Wij bedanken alle deelnemers aan het onderzoek voor het invullen van de vragenlijst.

Tom Nierop
hoofdredacteur 'de Accountant'

Piet-Jan Boringa
directeur Alterim

Accountancy Beloningsonderzoek 2008

Deze vierde editie van het Accountancy Beloningsonderzoek is gebaseerd op in totaal 1.462 ingevulde vragenlijsten. De respons is 15,15 procent.

Van de respondenten is 63 procent RA, de overige studeren aan NIVRA-Nyenrode. Van de studenten is 63 procent bezig met het master-gedeelte van de opleiding. Tachtig procent van de respondenten is man en ruim de helft (56 procent) is werkzaam in het openbaar beroep. Zeven procent werkt in de interne accountancy,

negen procent in de publieke sector en 28 procent in het bedrijfsleven. De grootste groep openbaar accountants werkt bij een groot kantoor (> 100 RA's).

NOMINALE SALARISSEN

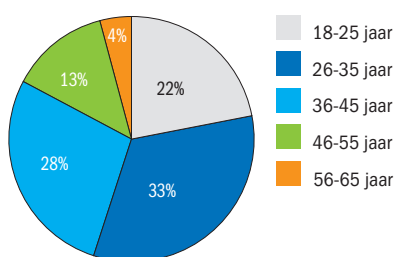
De in het beloningsonderzoek genoemde salarissen betreffen de nominale salarissen van fulltime werkende respondenten. Winstdelingen, bonussen en dergelijke zijn niet bij de bedragen inbegrepen. Met name in de hogere functies

kunnen de werkelijke inkomens daarom soms hoger liggen.

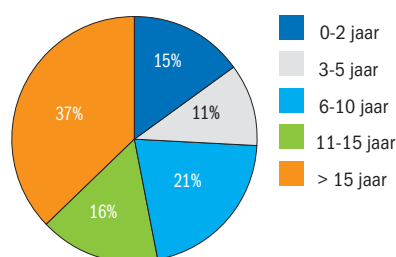
Bij het berekenen van gemiddelde bedragen is precies het midden van de individuele grootteklassen genomen (klasse € 60.001-70.000 is bijvoorbeeld gesteld op € 65.000).

Het gemiddelde salaris in de klasse 'meer dan € 500.000' is gesteld op € 600.000. Ook dit kan een lichte neerwaartse vertekening geven van de werkelijke beloning in de hogere functies.

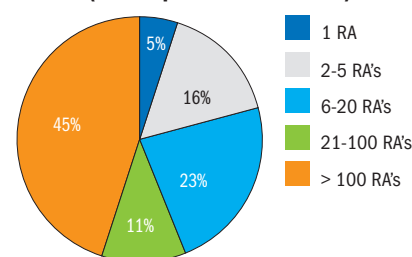
Figuur 1 Leeftijd respondenten



Figuur 2 Aantal jaar werkervaring



Figuur 3 Kantooromvang
(alleen openbaar accountants)



Openbaar accountants

ERVARING, POSITIE EN SALARIS

De regel 'hoe meer ervaring, hoe hoger de positie en hoe hoger het salaris' geldt nog steeds. En nog steeds groeit niet iedereen door naar de top. Sommigen bereiken binnen zes tot tien jaar het partnerschap, maar een enkeling werkt na vijftien jaar nog als assistent.

Veel volhouders stromen uiteindelijk wel door naar hogere posities. Van de groep met meer dan vijftien jaar ervaring is de helft partner en eenderde senior manager, dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Het relatief lage aantal respondenten in zeer ruime (want niet begrensde) categorie mensen met meer dan vijftien jaar ervaring geeft echter aan dat veel accountants die de top *niet* halen het vak voortijdig verlaten. Of dit nu komt door kantoorbeleid of individuele keuze: het effect is een patroon van *up or out* (zie ook pagina 18).

Van de respondenten in de openbare accountancy werken er 25 als zelfstandige, daarvan hebben er veertien ook personeel in dienst.

De salarissen zijn net als in voorgaande jaren over de hele linie gestegen. In de meeste functies gaat het daarbij om een bescheiden percentage. Maar hier en daar is er een uitschieter. Zo steeg het partnersalaris met tien procent. Opvallend is dat het gemiddelde salaris op senior managerniveau gelijk is gebleven ten opzichte van vorig jaar. Vorig jaar was dit nog een van de grootste stijgers.

Tabel 1 Positie en ervaring

	0-2 jaar ervaring (N=203)	3-5 jaar ervaring (N=146)	6-10 jaar ervaring (N=196)	11-15 jaar ervaring (N= 103)	> 15 jaar ervaring (N=169)
Beginnend assistent accountant	77,3%	13,0%	-	-	-
Gevorderd assistent accountant	21,2%	63,7%	8,2%	1,0%	0,6%
Controleleider/supervisor	0,5%	21,2%	57,7%	13,6%	1,8%
Manager	-	0,7%	27,0%	27,2%	9,5%
Senior manager	-	-	5,1%	41,7%	33,1%
Partner	-	0,7%	0,5%	9,7%	38,5%
Zelfstandig RA zonder personeel	-	-	-	1,9%	5,3%
Zelfstandig RA met personeel	-	-	-	1,0%	7,7%
Anders	0,5%	0,7	1,5%	3,9%	3,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2008	Minimum	Maximum	Gemiddeld salaris 2007	Stijging/Daling
0-2 jaar	27.000	13.750	37.500	23.000	17%
3-5 jaar	33.500	18.750	65.000	31.500	6,3%
6-10 jaar	50.500	28.750	95.000	48.500	4,1%
11-15 jaar	74.500	47.500	175.000	73.500	1,3%
> 15 jaar	119.000	28.750	600.000	119.500	-0,4%

Tabel 3 Positie en salaris (€)

Positie	Gemiddeld bruto jaarsalaris 2008	Minimum 2008	Maximum 2008	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2007	Stijging
Beginnend assistent accountant	23.000	13.750	37.500	22.000	4,5%
Gevorderd assistent accountant	32.500	18.750	55.000	30.000	8,3%
Controleleider/supervisor	45.500	28.750	65.000	43.000	5,8%
Manager	63.500	47.500	95.000	62.500	1,6%
Senior manager	83.000	55.000	137.500	83.000	0,0%
Partner	165.000	47.500	600.000	159.000	10,1%
Zelfstandig RA zonder personeel	71.500	47.500	112.500	68.500	4,4%
Zelfstandig RA met personeel	92.500	55.000	175.000	86.500	6,9%

Tabel 4 **Kantoor grootte, positie en salaris 2008 (€)**

Positie	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Beginnend assistent	21.500	22.500	25.000
Gevorderd assistent	32.500	31.500	32.500
Controleleider/supervisor	45.500	46.000	45.000
Manager	57.500	62.500	64.500
Senior manager	77.500	77.000	86.500
Partner	106.500	170.000	268.000

Tabel 5 **Kantoor grootte, ervaring en salaris 2008 (€)**

Aantal jaar werkervaring	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
0-2 jaar	21.000	29.500	26.500
3-5 jaar	33.000	33.000	34.500
6-10 jaar	44.500	46.500	54.000
11-15 jaar	72.500	66.000	80.000
> 15 jaar	98.000	107.500	144.500

Tabel 6 **Kantoor grootte en partnersalaris 2008 (€)**

Bruto jaarsalaris	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
45.001-50.000	2,6%	-	-
50.001-70.000	20,0%	-	-
70.001-80.000	9,8%	-	-
80.001-90.000	15,4%	5,6%	-
90.001-100.000	17,9%	11,1%	9,5%
100.001-125.000	17,9%	27,8%	4,8%
125.001-150.000	7,7%	22,2%	28,6%
150.001-200.000	2,6%	11,1%	4,8%
200.001-250.000	2,6%	11,1%	4,8%
250.001-300.000	-	5,6%	9,5%
300.001-350.000	5,1%	-	4,8%
350.001-400.000	-	-	14,3%
400.001-500.000	-	-	-
> 500.000	-	5,6%	9,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

KLEINE EN GROTE KANTOREN

In 2005 en 2006 werd er bij kleine kantoren (1-5 RA's) aan het begin van de carrière meer verdiend dan bij middelgrote (6-100 RA's) en grote kantoren (>100 RA's). De gemiddelde salarissen van beginnend assistenten ontlieden elkaar nauwelijks, maar gevorderd assistenten, controleleiders en managers waren bij kleine kantoren duidelijk beter af.

Dit verschil bleek in 2007 al grotendeels verdwenen en in 2008 zet deze trend zicht voort. Op het niveau van gevorderd assistent en controleleider zijn er ook dit jaar nog nauwelijks salarisverschillen, en managers worden bij de middelgrote en grote kantoren zelfs beter betaald dan bij kleine. Dat laatste geldt ook dit jaar weer voor beginnend assistenten, zelfs nog sterker dan in 2007.

De gemiddelde salarissen bij middelgrote kantoren lagen in 2007 doorgaans tussen die van de grote en kleine kantoren in. Ook dit beeld zet zicht voort in 2008.

In het Beloningsonderzoek 2006 lagen op het niveau van beginnend assistenten en managers de beloningen bij die kantoren nog het laagst.

In de hogere functies is het algemene beeld ongewijzigd. De grote kantoren betalen daar duidelijk meer dan de kleinere. Op het niveau van partner zijn die verschillen extra sterk. Bij de grote kantoren verdient 42,7 procent van de partners meer dan twee ton per jaar, bij middelgrote kantoren is dit 22,3 procent en bij kleine 7,7 procent. Niet één partner van een klein kantoor geeft aan meer dan drieënhalve ton te verdienen, terwijl bij de grote kantoren acht respondenten op dat niveau zitten en bij de middelgrote één. Opvallend is dat senior managers bij middelgrote kantoren nu - anders dan in 2007 - niet beter (zelfs iets minder) verdienen dan bij kleine kantoren.

RA-TITEL IS GELD WAARD

Afstuderen loont nog steeds. Ook dit jaar verdient een registeraccountant aanzienlijk meer dan een niet-afgestudeerde collega met dezelfde functie en hetzelfde aantal jaren werkervaring. Een RA in de functie van controleleider/supervisor verdiende in 2008 gemiddeld € 50.500, een niet-RA in die functie € 43.500. Bij managers was dat respectievelijk € 64.000 en € 58.500.

VARIABLE BELONING STEEDS GANGBAARDER

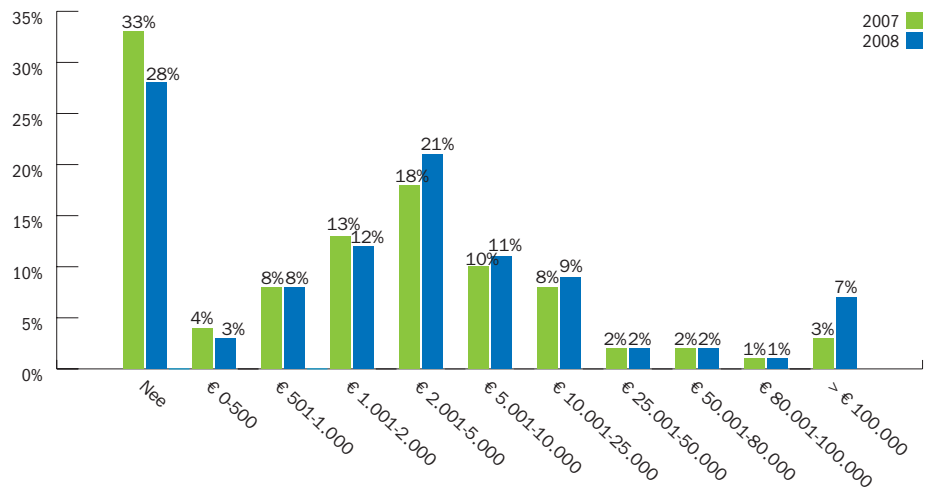
Variabele beloning wordt steeds gangbaarder. Van de respondenten ontvangt 72 procent nu een variabele beloningsdeel. Dit is aanzienlijk meer dan vorig jaar (67 procent). De meeste respondenten (42 procent van het totale aantal) ontvangen een bonus, 23 procent krijgt een winstuitkering en zeven procent wordt op een andere manier variabel beloond. De hoogte van de bonus varieert. De grootste groep (21 procent) ontvangt tussen de € 2.000 en € 5.000, twaalf procent van de respondenten ontving meer dan € 25.000.

Ook van de partners ontvangt bijna driekwart (72 procent) een variabel beloningsdeel. Bij hen gebeurt dat in vijftig procent van de gevallen - duidelijk meer dan bij de andere respondenten - in de vorm van een winstuitkering. Ook het bedrag van de variabele beloning ligt, weinig verrassend, bij partners aanzienlijk hoger dan bij andere accountants: dertig procent ontvangt per jaar meer dan € 100.000 en voor dertien procent gaat het om meer dan € 250.000. Opvallend is dat, zowel in het algemeen als onder partners, het percentage respondenten dat een *zeer hoog* variabel beloningsdeel ontvangt duidelijk hoger ligt dan in 2007.

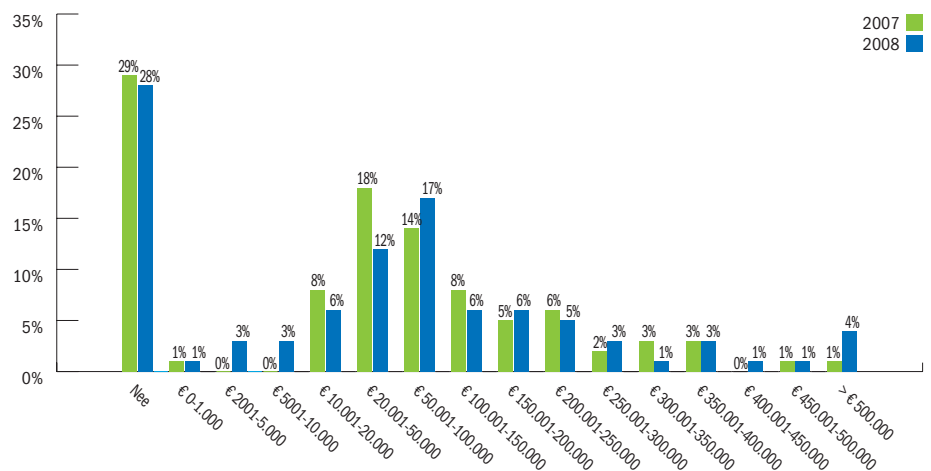
SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Net als in 2007 zagen de openbaar accountants ook dit jaar het salaris weer stijgen. Naast de gebruikelijke carrièreontwikkeling - toenemende werkervaring en promotie - speelde de nog onverminderd sterke vraag naar goed geschoold financieel personeel, ook vanuit andere sectoren, zonder twijfel een rol. Ook per functieniveau stegen de salarissen immers, zo bleek in tabel 3. Het niveau

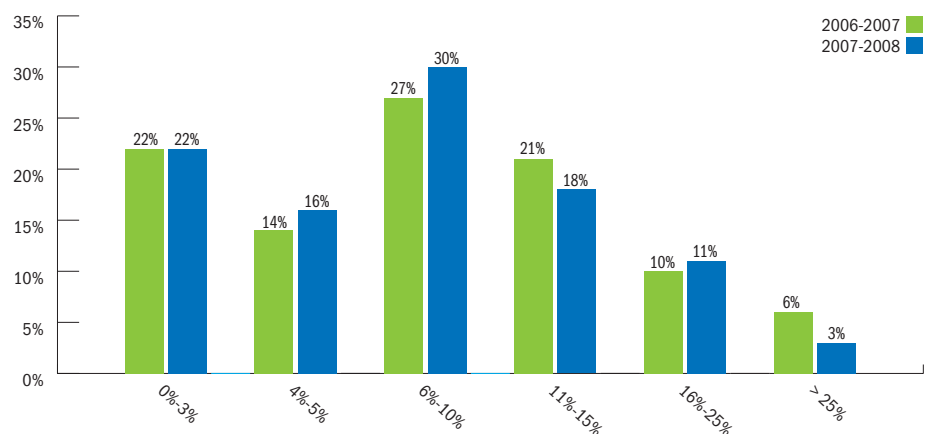
Figuur 4 Variabele beloning



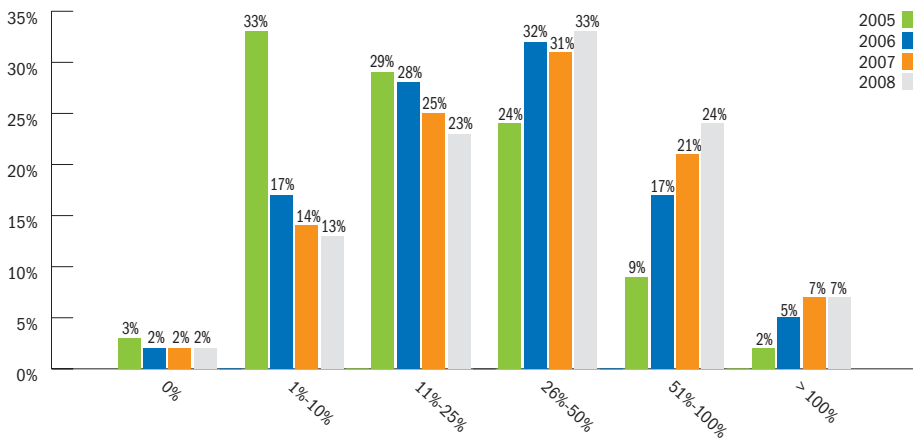
Figuur 5 Variabele beloning partners



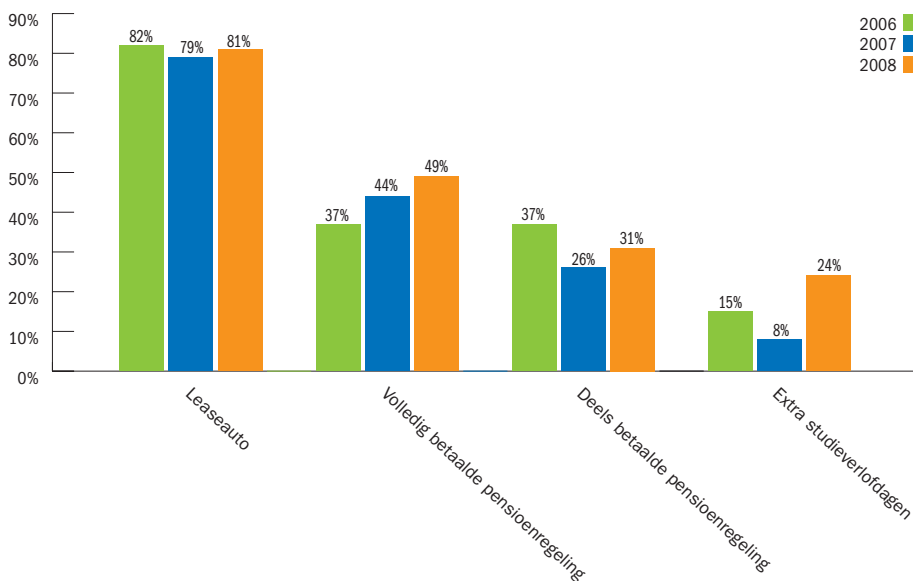
Figuur 6 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 7 Verwachte salarisstijging komende vijf jaar



Figuur 8 Secundaire arbeidsvoorwaarden



van de salarisstijging is vergelijkbaar met dat in voorgaande jaren. Dertig procent van de respondenten ging er zes tot tien procent op vooruit, en van 32 procent groeide het salaris met meer dan tien procent.

Bijna driekwart (73,8 procent) zag zijn verwachting uitkomen, net als in 2006 en 2007.

De verwachtingen voor de toekomst zijn dit jaar nog groter dan vorig jaar. Toen dacht bijna zestig procent van de respondenten er de komende vijf jaar meer dan een kwart op vooruit te gaan. Dit jaar is dit gestegen naar 64 procent. De salarisverwachting is daarmee hoger dan in enige voorgaande editie van het Accountancy Beloningsonderzoek.

31 procent van de respondenten verwacht over vijf jaar zelfs meer dan de helft meer te verdienen, tegenover 28 procent in 2007, 23 procent in 2006 en slechts elf procent in 2005.

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Hierbij zijn zowel fulltimers als parttimers in beschouwing genomen. Bijna alle accountants ontvangen een onkostenvergoeding (93 procent). Zeventig procent hiervan ontvangt een onkostenvergoeding tot € 100 per maand. Ook de leaseauto blijft een gangbare secundaire arbeidsvoorwaarde, 81 procent van de openbaar accountants heeft er een tot zijn beschikking. Net als vorig jaar gaat het bij veertig procent om een auto met een leasebedrag van tussen de € 500 en € 750 per maand. Bij negentien procent ligt dit tussen de € 250 en € 500 per maand, en bij 26 procent tussen de € 750 en € 1.000 per maand. Van de leaserijders betaalt 67 procent een eigen bijdrage voor de auto. In ruim de helft (56 procent) van de gevallen bedraagt deze maximaal € 100 per maand. Bij tachtig procent van de respondenten wordt het volledige pensioen, of een deel daarvan, door de werkgever betaald. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar, toen was dit zeventig procent. Opvallend is dat het aantal extra studieverlofdagen aanzienlijk is gestegen. Vorig jaar kreeg slechts acht procent extra dagen, dit jaar is dat maar liefst gestegen naar 24 procent.

Tabel 7 Aantal contractuele uren per week 2008 (2007)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Man	Vrouw	Totaal
40-39 uur	76,3%	85,9%	88,3%	88,6%	71,5%	85,0% (85,5%)
37-38 uur	1,2%	0,7%	0,5%	0,9%	-	0,7% (1,3%)
33-36 uur	10,1%	6,9%	4,6%	5,3%	11,1%	6,5% (6,3%)
25-32 uur	8,3%	5,4%	5,7%	3,9%	14,5%	6,1% (5,3%)
17-24 uur	1,2%	0,4%	0,8%	0,5%	1,7%	0,7% (1,2%)
10-16uur	2,3%	-	-	0,5%	0,6%	0,5% (0,1%)
0-9 uur	0,6%	0,7%	-	0,3%	0,6%	0,4% (0,3%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 8 Zou u parttime willen werken? (alleen fulltimers)

Zou u parttime willen werken?	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Vennoot/partner	Man	Vrouw	Totaal
Nee	77,9%	64,6%	61,6%	56,4%	66,7%	70,1%	70,5%	52,3%	67,2%
Ja, 33-38 uur per week	16,0%	25,9%	33,6%	34,6%	30,1%	23,9%	24,5%	33,1%	26,0%
Ja, 25-32 uur per week	4,9%	9,5%	4,1%	7,7%	3,2%	6%	4,4%	14,6%	6,2%
Ja, 17-24 uur per week	1,2%	-	0,7%	-	-	-	0,3%	-	0,3%
Ja, 8-16 uur per week	-	-	-	1,3%	-	-	0,3%	-	0,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 9 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2008 (2007)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	13,7%	18,8%	12,0%	14,3% (17,8%)
Vanwege financiën	41,2%	24,6%	24,8%	28,3% (22,3%)
Mijn partner werkt al parttime	5,9%	7,2%	3,4%	5,1% (3,7%)
Schadelijk voor mijn carrière	11,8%	24,6%	29,1%	24,1% (28,2%)
Anders	27,5%	24,6%	30,8%	28,3% (28,0%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De situatie op het gebied van parttimen lijkt een beetje te stagneren. Vorig jaar was er nog een stijging te zien ten opzichte van 2006, maar deze stijging heeft zich niet doorgezet. Nog steeds werkt 85 procent van de accountants fulltime en werkt vijftien procent minder dan veertig uur. Vrouwen werken nog steeds het vaakst parttime, zeker als het gaat om 'serieus parttimen'. Mannelijke parttimers zijn net als in voorgaande jaren vaak ongeveer een halve dag vrij.

Bij kleine kantoren wordt nog steeds duidelijk meer gepartimed dan bij grotere

kantoren: bijna een kwart van de respondenten werkt er minder dan veertig uur. Ook lijken de kleine kantoren nog steeds het meest flexibel voor wat betreft het aantal contractuele uren. Van de parttimers bij kleine kantoren werkt ruim achtenveertien procent tussen de 25 en 36 uur per week. Bij grote kantoren is dat ongeveer tien procent. Banen onder de 24 uur komen bij grote kantoren nog steeds niet voor.

De ook in vorige jaren geconstateerde kloof tussen willen en kunnen/doen blijkt hardnekkig. Nog steeds geeft eenderde van de fulltimers aan dat ze graag parttime zouden willen werken.

Bij de vrouwen is dat dit jaar bijna de helft van alle fulltimers (vorig jaar 38 procent)! Hoge percentages zijn ook te vinden op functieniveau van controleleider en manager (38 procent en 43,6 procent). Een voor de hand liggende reden is dat mensen in deze leeftijdscategorie vaak beginnen met het starten van een gezin. Het grootste gedeelte geeft aan 33 tot 38 uur te willen werken.

Gezien de onder fulltimers breed levende deeltijdwensen - die nauwelijks verschillen per kantooromvang - is de stijging van het aantal daadwerkelijke parttimers nog altijd beperkt.



Gevraagd naar de reden het niet in praktijk brengen van hun wensen, geven veel respondenten wederom aan dat parttimen bij hun huidige werkgever 'niet mogelijk' is. Vorig jaar leek dit absolute beletsel bij kleine kantoren (25,6 procent) meer te spelen dan bij grote kantoren (15,3 procent), maar dit jaar is dit verschil nauwelijks meer aanwezig met 13,7 procent voor de kleine kantoren en twaalf procent bij de grote kantoren. Dit jaar scoren de middelgrote kantoren het hoogst met 18,8 procent (in 2007 nog 16,1 procent). Het lijkt dat de kleinere kantoren zich daarentegen het afgelopen jaar juist flexibeler hebben opgesteld. En in mindere mate geldt voor grote kantoren hetzelfde.

Ook uit de open antwoorden in de categorie 'anders' blijkt dat het vaak simpelweg onmogelijk is om te parttimen. Vaak moet men de studie nog afronden. In andere gevallen is deeltijdwerken niet mogelijk vanwege bijvoorbeeld het cliëntenpakket of de werkzaamheden. Soms is het 'niet normaal' binnen de organisatie of heeft men de optie simpelweg nog niet besproken.

Financiële overwegingen spelen nog steeds de belangrijkste rol als belemmering voor parttimen. Bij kleine kantoren steeg dit zelfs van 29,1 procent naar 41,2 procent. Ook dit jaar noemen mannen dit argument vaker dan vrouwen. Net als in voorgaande speelt bij de middelgrote kantoren en - nog veel sterker - bij de grote kantoren 'schadelijkheid voor de carrière' veel vaker als belangrijke belemmering. Maar er lijkt een daling zichtbaar. Bij middelgrote kantoren lijkt de eerder geconstateerde daling van de angst voor carrièreschade door te zetten naar nu 24,6 procent. Anders dan in vorige jaren lijkt die afname nu ook te gelden voor de grote kantoren, waar de carrièreangst met ruim zes procent is gedaald. Vorig jaar noemde 35 procent dit als reden en dit jaar nog slechts 29 procent. Bij kleine kantoren is dat nog geen twaalf procent. Mannen noemen deze belemmering nu iets vaker dan vrouwen, vorig jaar was dit andersom.

MEER OVERUREN

De aanhoudende spanning op de financiële arbeidsmarkt weerspiegelde zich de afgelopen jaren in de gestage toename van overwerk. Het afgelopen jaar werd er wederom veel overgewerkt, maar gemiddeld ongeveer evenveel als in 2007, bij alle kantoorcategorieën. De al bestaande werkdruk lijkt dus niet verder toegenomen. Mannen werken nog altijd vaker en meer over dan vrouwen.

Dat er bij grote kantoren veel vaker en veel meer wordt overgewerkt dan bij kleinere, geldt nog steeds onverminderd.

Ook de vergoeding van gemaakte overuren verschilt fors. Bij de grote kantoren krijgt bijna de helft (42,2 procent) geen overwerkvergoeding. Bij kleine kantoren wordt er minder vergoeding gegeven dan vorig jaar, 40,9 procent. Voor overwerkvergoeding kun je het best bij een middelgroot kantoor werken. Maar liefst 62,3 procent ontvangt daar tijd voor tijd en 9,1 procent krijgt de uren uitbetaald. De meeste respondenten (gemiddeld 51,3 procent) krijgen hun overuren gecompenseerd met vrije dagen.

BALANS WERK-PRIVÉ

De discussie over de balans werk-privé lijkt zijn vruchten af te werpen. Het aantal uren dat wordt overgewerkt is voor het eerst dit jaar niet gestegen en de meeste accountants ervaren ook dit jaar weer een goede balans tussen werk en privé.

De stijging van tevredenheid over de werk-privébalans geldt ook voor de grote kantoren, waar het percentage tevredenheid klom van 62,8 procent in 2006, naar 69,9 procent in 2007 tot 74 procent in 2008.

Het negatieve verband tussen kantoor-grootte en tevredenheid over de werk-privébalans geldt echter nog steeds onverminderd. Hoe groter het kantoor, hoe lager de tevredenheid. Bij kleine kantoren zegt maar liefst 83 procent van de respondenten een goede balans te ervaren (83,3 procent in 2007 en 82 procent in 2006). De middelgrote kantoren scoren met 79 procent (2007 76,7 procent en 2006 zeventig procent) tussen de grote en kleine kantoren in. Iets minder dan de helft van de respondenten (43 procent) vindt dat de werkgever iets zou moeten doen om de balans tussen werk en privé te verbeteren. Bij de

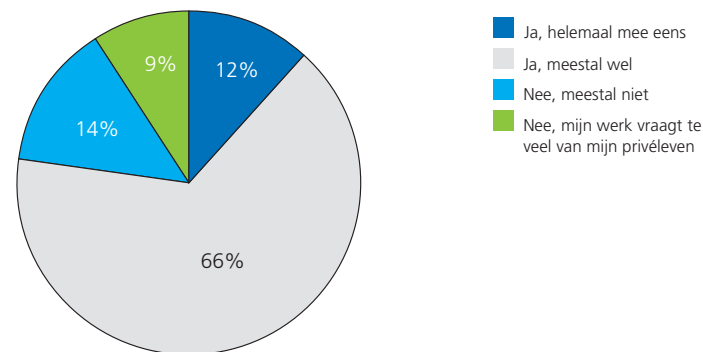
Tabel 10 Overuren 2008

Aantal overuren per week	Man	Vrouw
0 uur	2,3%	5,2%
1-5 uur	42,2%	58,1%
6-10 uur	35,7%	30,8%
11-15 uur	13,2%	5,2%
16-20 uur	3,9%	-
21-25 uur	0,9%	-
26-30 uur	0,2%	-
31-35 uur	0,2%	-
> 35 uur	1,2%	0,6%
Totaal	100,0%	100,0%

Tabel 11 Kantoor-grootte en overuren 2008

Aantal overuren per week	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
0 uur	8,9%	2,5%	0,5%	2,9%
1-5 uur	47,9%	55,8%	37,1%	45,7%
6-10 uur	24,9%	30,1%	42,5%	34,6%
11-15 uur	9,5%	8,3%	14,9%	11,5%
16-20 uur	5,9%	1,8%	2,7%	3,1%
> 20 uur	3%	1,5%	2,2%	1,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,00%	100,0%

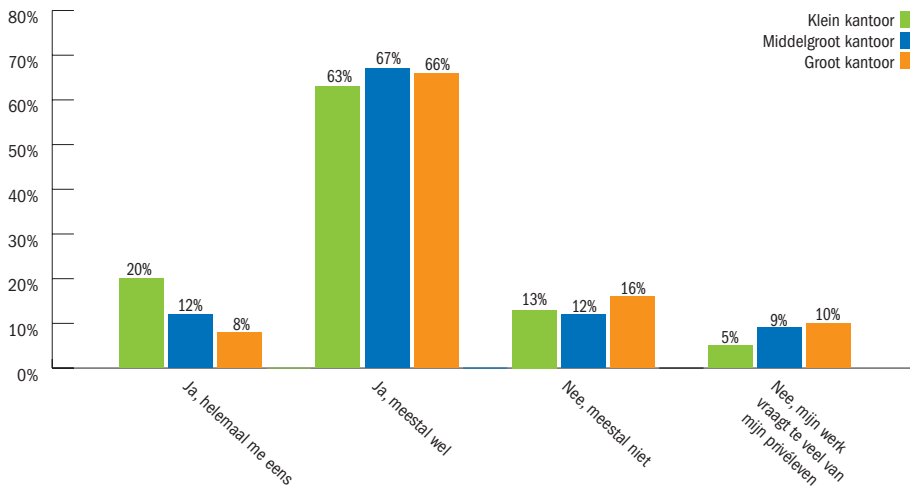
Figuur 9 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



vrouwen vindt 48 procent dat. Ook hier is er verschil tussen groot en klein. Bij de kleine kantoren vindt 30,9 procent dat de werkgever hier een taak heeft, bij de grote kantoren 50,1 procent. Wel zijn deze percentages ook dit jaar iets naar elkaar toe gekropen: bij de kleine kantoren is het iets gestegen, bij de grote gedaald. Opvallend maar inmiddels weinig verrassend zijn de verschillen per functiegroep. Beginnende accountants en partners hebben de minste problemen met hun werk-privébalans. De grootste klachten klinken op het middenniveau, hoewel daar een voorzichtige verbetering lijkt waar te nemen.

Gevraagd naar wat er zou moeten veranderen, noemen veel respondenten net als vorig jaar een betere planning/verdeling van de werkzaamheden. Ook verse instroom van goed personeel en het behouden van ervaren mensen scoren hoog. Aan werktijden, flexibiliteit, thuiswerken en parttimen kan volgens veel respondenten eveneens nog het nodige worden verbeterd. Overwerk mag volgens velen ook wat meer worden gecompenseerd. Daarentegen zegt een grote groep dat de werkgever niet hoeft te veranderen en dat werknemers op dit punt zelf een grote verantwoordelijkheid hebben.

Figuur 10 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 12 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen werk en privéleven

	Ja, helemaal mee eens	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee, mijn werk vraagt (te) veel van mijn privéleven.
Beginnende assistent	14,2%	73,3%	9,1%	3,4%
Gevorderd assistent	9,7%	69,5%	13,0%	7,8%
Controleleider/supervisor	7,4%	57,4%	21,0%	14,2%
Manager	6,1%	68,4%	14,3%	11,2%
Senior manager	12,8%	61,5%	15,6%	10,1%
Partner	20,5%	65,5%	7,7%	6,4%

Tabel 13 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2008 (2007)

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Zeer ontevreden	1,8%	0,4%	0,5%	0,7% (0,8%)
Ontevreden	3,6%	2,2%	4,9%	3,7% (6,2%)
Neutraal	21,3%	25,7%	19,8%	22,1% (22,3%)
Tevreden	55,0%	62,7%	58,8%	59,3% (57,7%)
Zeer tevreden	18,3%	9,1%	16,0%	14,9% (12,9%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 14 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2008 (2007)

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Zeer ontevreden	0,6%	-	0,6%	1,0%	0,9%	1,3% (0,7%)
Ontevreden	3,4%	7,1%	2,5%	7,1%	1,8%	- (1,4%)
Neutraal	24,4%	24,0%	26,5%	19,4%	21,1%	11,5% (7,0%)
Tevreden	56,8%	60,4%	64,2%	62,2%	67,7%	43,6% (46,2%)
Zeer tevreden	14,8%	8,4%	6,2%	10,2%	9,2%	43,6% (44,8%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

MEESTE ACCOUNTANTS TEVREDEN

In de vorige editie van het Accountancy Beloningsonderzoek was 70,6 procent van de respondenten in het openbaar beroep tevreden tot zeer tevreden met zijn arbeidsvoorwaardelijke pakket. In 2008 is dat nog iets gestegen, naar 73,4 procent. Van de RA's is ook dit jaar weer bijna tachtig procent (zeer) tevreden (76,6 procent). Duidelijk is in elk geval dat het overgrote deel van de openbaar accountants tevreden is over zijn arbeidsvoorwaarden.

In 2005 waren accountants bij de kleine kantoren duidelijk het meest tevreden. In 2006 waren de verschillen al kleiner maar scoorden respondenten bij kleine kantoren wel bovengemiddeld vaak 'zeer tevreden'. In 2007 was het beeld veranderd en scoorden de grote kantoren met 75,2 procent de meeste tevredenen, gevolgd door de middelgrote met 68,7 procent en de kleine kantoren met 66,4 procent. Dit jaar is de tevredenheid bij kleine kantoren flink toegenomen, tot 73,3 procent. Toch scoren de grote kantoren met 74,8 procent net iets hoger. De middelgrote kantoren scoren het laagst met 71,8 procent, maar ook dat is een stijging vergeleken met 2007.

De mate van tevredenheid blijft sterk samenhangen met de positie die wordt bekleed. Partners scoren het hoogst met 87,2 procent (zeer) tevreden en blijven daarmee de onbetwiste kampioenen tevredenheid. De senior managers volgen met 76,2 procent, en daarna de beginnend assistenten met 71,6 procent. Net als in vorige jaren zijn op het midden-niveau van gevorderd assistenten, controleleiders en managers de percentages ontevredenen duidelijk hoger dan in de andere posities. Dit sluit aan bij de bevindingen rond de balans werk-privé en de behoefte aan deeltijdwerk. Maar vergeleken met 2007 lijkt er wel enige verbetering opgetreden, want ook op dit middenniveau is het percentage (zeer) tevredenen over de hele linie gestegen.

WEG UIT DE ACCOUNTANCY

Hoe 'vast' zitten de openbaar accountants aan het openbaar beroep? In de voorgaande Accountancy Beloningsonderzoeken bleek dat relatief veel respondenten er serieus over dachten om hun heil elders te zoeken. In 2006 zei 52 procent van de respondenten op termijn weg te willen uit het beroep, in 2007 was dat 54 procent. Anno 2008 is dit percentage weer iets gezakt, naar (een nog altijd respectabele) vijftig procent.

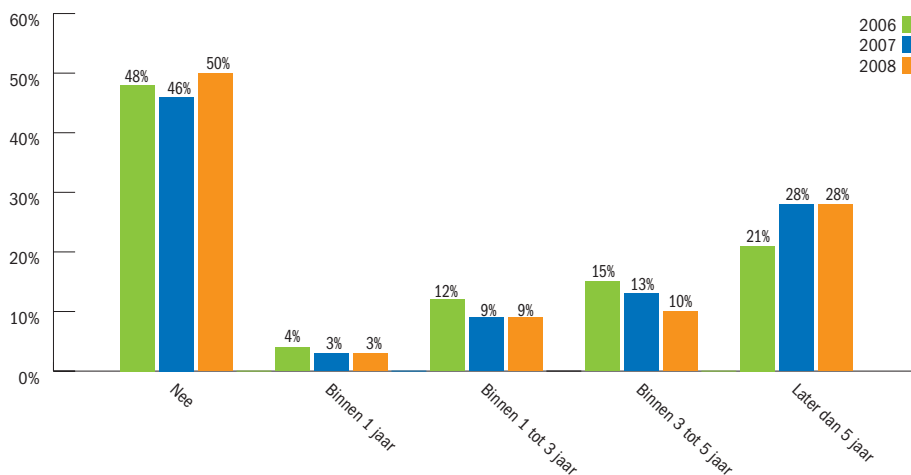
Voorafvallend is dat de urgentie duidelijk lijkt verminderd. Op dit moment zegt 22 procent van de respondenten binnen vijf jaar te willen vertrekken, terwijl dit vorig jaar nog 25 procent was en in 2006 31 procent. Een en ander zou kunnen samenhangen met de minder optimistische economisch vooruitzichten anno 2008, waardoor de aantrekkingskracht van met name een carrière in het bedrijfsleven wellicht iets van zijn glans heeft verloren.

Het aantal respondenten dat zegt over meer dan vijf jaar het openbaar beroep te willen verlaten is net als in 2007 28 procent. Zoals toen ook opgemerkt heeft het er de schijn van dat het hierbij gaat om een bewuste carrièreplanning, en minder om een acute 'vlucht' uit het openbaar beroep. Dat RA's aanmerkelijk minder vertrekgeneigd zijn dan studenten past in dit beeld. Ook dit jaar geven veel studenten nu al aan op termijn het vak te willen verlaten.

Zoals ook in voorgaande jaren al bleek, leven de concrete vertrekplannen het sterkst op het middenniveau van gevorderd assistenten, controleleiders en managers. De groep dus die relatief vaak te maken heeft met gezin en jonge kinderen. Van de controleleiders is 21,6 procent van plan om binnen drie jaar buiten de accountancy te gaan werken, van de managers zelfs 29,5 procent. Dit zijn vergelijkbare (soms licht hogere) cijfers als vorig jaar. Op het niveau van senior manager en partner nemen de vertrekplannen zeer sterk af, ook voor de lange termijn.

Dat vrouwen nog steeds meer neiging vertonen het openbaar beroep te verlaten dan mannen, hangt vermoedelijk eveneens samen met de gewenste werk-privé-balans.

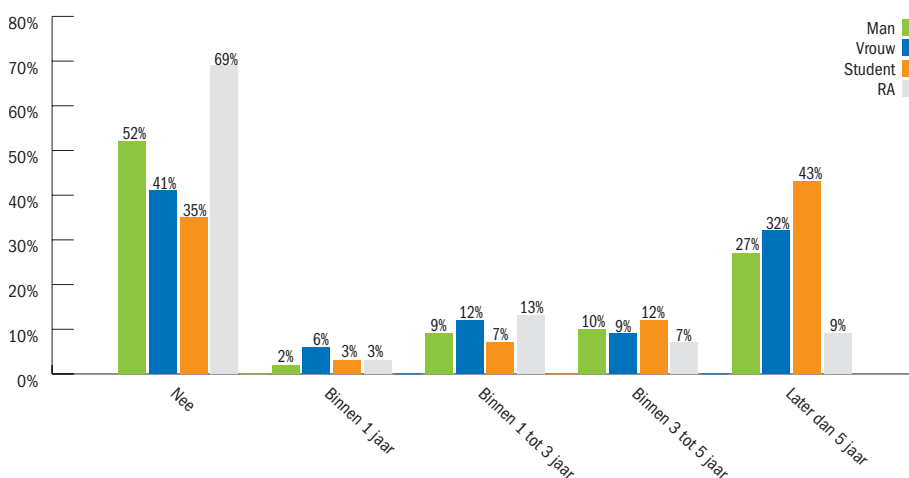
Figuur 11 Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken?



Tabel 15 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken? 2008 (2007)

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Ja, binnen 1 jaar	1,7% (-)	1,9% (0,7%)	3,7% (5,7%)	7,1% (8,5%)	0,9% (4,5%)	1,3% (1,4%)
Ja, binnen 1 tot 3 jaar	1,7% (0,7%)	5,2% (6,7%)	17,9% (15,3%)	22,4% (19,9%)	10,1% (8,3%)	2,6% (5,6%)
Ja, binnen 3 tot 5 jaar	4,0% (6,8%)	11,7% (18,6%)	22,2% (24,4%)	9,2% (12,5%)	7,3% (9,6%)	1,3% (4,2%)
Ja, later dan 5 jaar	51,1% (49,3%)	50,6% (46,3%)	12,6% (24,0%)	8,2% (11,9%)	6,4% (6,4%)	12,8% (11,9%)
Nee	41,5% (43,2%)	30,5% (27,7%)	34,6% (30,5%)	53,1% (47,2%)	75,2% (71,3%)	82,1% (76,9%)
Totaal	100,0% (100,0%)	100,0% (100,0%)	100,0% (100,0%)	100,0% (100,0%)	100,0% (100,0%)	100,0% (100,0%)

Figuur 12 Bent u van plan buiten de accountancy te gaan werken?



Tabel 16 Waar zou u willen gaan werken buiten de openbare accountancy?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor	Totaal
Publieke sector	5,8%	3,5%	7,1%	5,6%
Bedrijfsleven	71,0%	83,2%	75,6%	77,5%
Consultancy/interim	15,9%	5,6%	10,2%	9,5%
Interne accountancy	2,9%	2,8%	2,0%	2,4%
Overheidsaccountancy	1,4%	1,4%	0,5%	1,0%
Anders, namelijk	2,9%	3,5%	4,6%	3,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 17 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de openbare accountancy wilt gaan werken?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot Kantoor	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Betere balans	24,6%	29,4%	36,5%	30,6%	36,3%	31,8%	32,1%	32,0%
Toenemende formalisering	18,8%	12,6%	18,3%	18,9%	8,8%	30,0%	11,4%	16,4%
Accountancy is voor mij	14,5%	18,9%	12,7%	14,3%	17,6%	3,6%	19,4%	15,2%
Beloning	13,0%	14,0%	9,6%	12,7%	8,8%	8,2%	13,0%	11,7%
Inhoud werk-	10,1%	8,4%	8,6%	8,1%	10,8%	8,2%	9,0%	8,8%

Tabel 18 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de openbare accountancy wilt gaan werken?

	Beginnend assistent	Gevorderd assistent	Controleleider/supervisor	Manager	Senior manager	Partner
Betere balans werk-privé	24,3%	34,6%	40,6%	34,8%	25,9%	7,1%
Toenemende formalisering en regeldruk	3,9%	8,4%	23,6%	28,3%	25,9%	57,1%
Accountancy is voor mij een goede leerschool	25,2%	20,6%	11,3%	2,2%	-	-
Beloning	17,5%	15,0%	6,6%	4,3%	11,1%	7,1%
Inhoud werkzaamheden	10,7%	7,5%	8,5%	10,9%	7,4%	-

Tabel 19 Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden?

	Klein kantoor	Middelgroot kantoor	Groot kantoor
Betere balans werk-privé	12,8%	30,4%	32,0%
Meer salaris betalen	26,2%	26,8%	28,7%
Druk van het behalen van bepaalde targets verminderen	7,0%	8,3%	14,1%
Takenpakket gevarieerder maken	5,8%	6,2%	7,0%
Meer zeggenschap over indeling werktijd bieden	5,2%	9,8%	7,0%

VERTREK WAARHEEN?

Accountants die van plan zijn het openbaar beroep te verlaten, hebben daarbij vooral het bedrijfsleven op het oog (77,5 procent). Dit beeld is al jaren ongewijzigd en die voorkeur lijkt zelfs iets toe te nemen, behalve bij accountants van kleine kantoren. Na het bedrijfsleven volgt consultancy/interim management met een kleine tien procent. Ruim vijf procent wenst een overstap naar de publieke sector.

BALANS WERK-PRIVÉ BELANGRIJKSTE VERTREKREDE

De balans tussen werk en privé blijft de belangrijkste reden (32 procent) om een overstap te willen maken. Bij vrouwen speelt dit extra sterk. Reden twee is ook dit jaar weer de toenemende formalisering en regeldruk (16,4 procent).

In alle groottecategorieën weegt de werk-privébalans het zwaarst als vertrekreden, maar bij grote kantoren springt het er dit jaar extra sterk uit. Opvallend is ook dit jaar weer dat toenemende formalisering en regeldruk hoog scoort bij de kleine kantoren (18,8 procent).

Ook tussen de functieniveaus zijn weer de gebruikelijke verschillen te zien. Bij gevorderd assistenten (34,6 procent), controleleiders (40,6 procent) en managers (34,8 procent) is de balans werk-privé de belangrijkste reden om een overstap te willen maken. Bij de senior managers scoren de balans werk-privé (25,9 procent) en de toenemende formalisering en regelgeving (25,9 procent) even hoog. Wat kan een accountantskantoor doen om zijn accountants te behouden? Meer salaris vergoedt nog steeds veel, zo blijkt. Bij de kleine kantoren wordt dit nog steeds het vaakst genoemd, zelfs vaker dan de balans tussen werk en privé. Bij de grote en middelgrote kantoren scoort meer salaris een tweede plaats, en is een betere balans werk-privé belangrijker. Maar deze percentages ontlopen elkaar niet heel veel. Ook het verminderen van de druk van het behalen van bepaalde targets blijft belangrijk bij (vooral) grote kantoren. Een ruimer aanbod aan deeltijdmogelijkheden is voor accountants bij middelgrote kantoren een relatief belangrijke reden om toch in de accountancy te blijven.

AMBITIE: MANNEN EN VROUWEN

Van alle accountants zegt 47 procent op termijn de ambitie te hebben om partner te worden. Dit is een lichte stijging ten opzichte van de 45 procent van vorig jaar. Mannen zijn met 52 procent duidelijk nog steeds ambitieuzer dan de vrouwen met 29 procent. Dit verschil is zelfs iets sterker dan vorig jaar, toen mannen en vrouwen respectievelijk 49 en 31 procent scoorden.

RA's scoren met 59 procent veel hoger dan studenten (34 procent). Niet verrassend, aangezien zij zich inmiddels in een latere carriërefase bevinden, en veel RA's met andere plannen inmiddels al zijn vertrokken. Toch is het percentage hoog te noemen, gezien het gegeven dat de meesten van hen het partnerschap nooit zullen behalen, simpelweg omdat er niet genoeg partnerposities beschikbaar zijn.

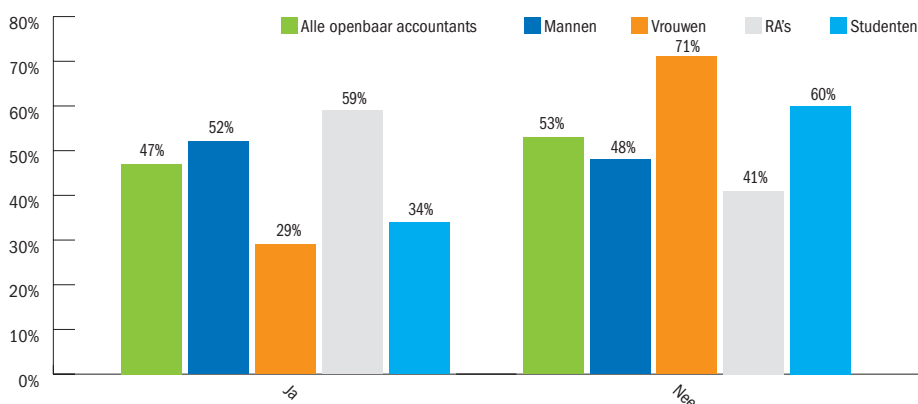
Aan de respondenten die aangeven geen partnerambities te koesteren, is gevraagd naar het waarom daarvan. 'Ik stel andere prioriteiten is het leven' is ook dit jaar weer het vaakst gegeven antwoord, met wederom een duidelijk verschil tussen mannen (28,6 procent) en vrouwen (46,2 procent). Ook het aanpalende argument 'ik ambieer geen functies die me te veel tijd gaan kosten' wordt vaak als reden genoemd. Ook hier is er weer een duidelijk verschil tussen mannen (13,5 procent) en vrouwen (20,8 procent).

UP OR OUT

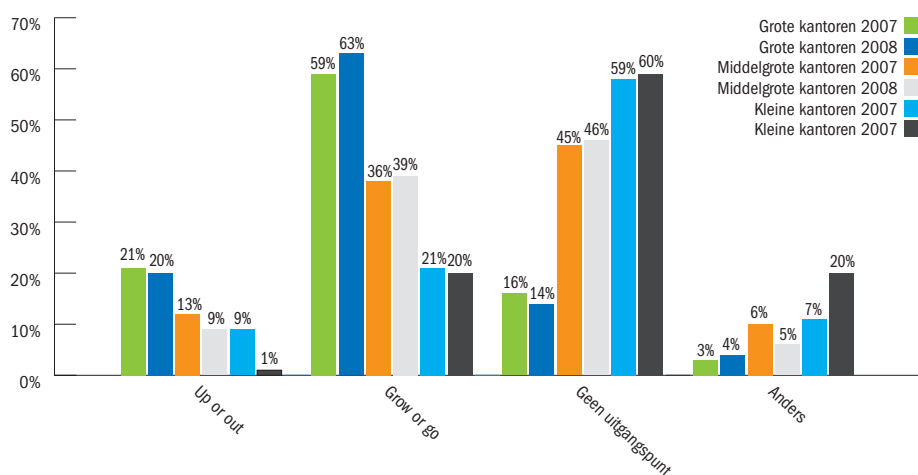
Het *up or out*-principe staat in het openbaar beroep al geruime tijd ter discussie. Veel kantoren stellen dat dit principe tegenwoordig niet meer geldt. Niet iedereen hoeft door te groeien om te mogen blijven. Een iets mildere vorm van het principe is *grow or go*, hetgeen impliceert dat de carrièreontwikkeling niet altijd stijging van hiërarchische positie hoeft te betekenen.

Alle respondenten is gevraagd of de organisatie waar ze werken op dit punt een duidelijk uitgangspunt hanteert. Uitgesplitst naar kantooromvang ontvouwt zich een 'herkenbaar' beeld. Ondanks officiële beweringen van de kant van de grote kantoren dat *up or out* echt passé is, ervaart twintig procent van de respondenten (een procentje minder dan in 2007) daar nog wel degelijk dat

Figuur 13 Hebt u de ambitie om op termijn de functie van directeur of partner te gaan bekleden binnen de organisatie waarin u werkzaam bent?



Figuur 14 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?



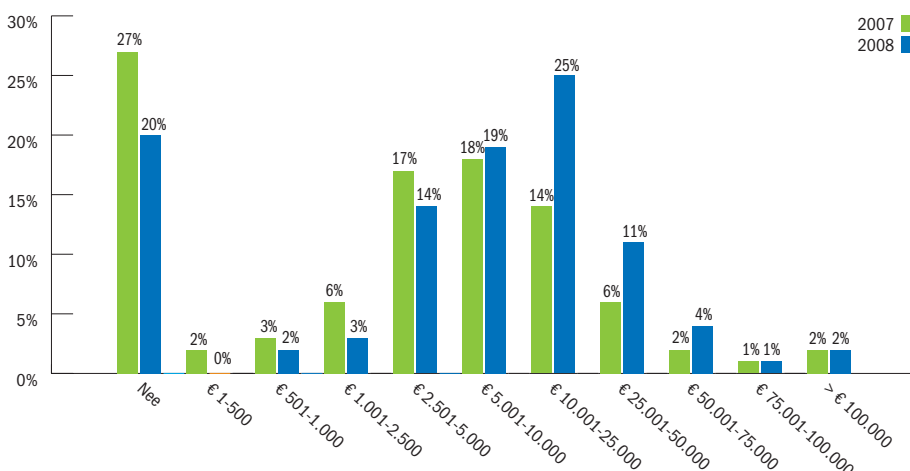
uitgangspunt. Wordt ook *grow or go* erbij genomen (met vier procent gestegen), dan loopt dit zelfs op tot 83 procent. Bij de middelgrote en kleine kantoren is dit met respectievelijk 48 procent en 21 procent zeer veel minder. ■

Intern accountants

Tabel 20 Ervaring en salaris (€)

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2008	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2007	Stijging/daling
0-2 jaar	3	26.500	13.750	32.500	25.000	6,0%
3-5 jaar	3	49.000	37.500	55.000	35.500	38,0%
6-10 jaar	25	64.000	55.000	95.000	61.000	4,9%
11-15 jaar	19	87.000	75.000	112.500	83.000	4,8%
> 15 jaar	55	121.000	55.000	325.000	115.500	4,8%

Figuur 15 Hoogte variabele beloning



Van de in totaal 105 intern accountants die de vragenlijst invulden (84,8 procent RA en 15,2 procent student), werken meesten binnen de financiële dienstverlening (57 procent), en het overgrote deel (zeventig procent) bij een organisatie met meer dan tweeduizend mensen. Ruim tweederde van de respondenten heeft een leidinggevende functie. Deze leidinggevendens verdienen gemiddeld € 110.000 per jaar (met grote uitschieters naar boven en beneden).

De salarissen lijken dit jaar over de hele linie gestegen. In de categorie vijf jaar of korter ervaring is het aantal respondenten echter veel te laag om betrouwbare conclusies te trekken.

Bijna tachtig procent van de intern accountants ontvangt naast het vaste salaris een variabele beloning. Dit is aanzienlijk meer dan in 2006 en 2007 toen respectievelijk 56 procent en 73 procent aangaf een variabele beloning te krijgen. Deze toename van variabel belonen was ook bij de openbaar accountants te zien. Bij 43 procent van de respondenten bedroeg het variabele beloningsdeel € 10.000 of meer. In 2007 was dat nog 25 procent.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Vorig jaar werd geconstateerd dat de salarissen van intern accountants weliswaar stegen, maar dat het tempo van die stijging afnam vergeleken met de jaren daarvoor. De 'afplatting' van die stijgende trend zet zich dit jaar voort. Vooral het aantal intern accountants met een salarisstijging van meer dan tien procent daalde flink ten opzichte van vorig jaar. Daarentegen steeg het percentage respondenten die een wel erg matige verhoging (maximaal drie procent) ontvingen.

Toch geeft nog steeds ruim zeventig procent van de respondenten aan dat hun salarisverwachtingen zijn uitgekomen.

Mogelijk mede in het licht van bovengenoemde ontwikkelingen lijken ook de salarisverwachtingen voor de komende vijf jaar iets te zijn gewijzigd vergeleken met voorgaande jaren. Meer respondenten rekenen op salarisverhoging, maar de omvang van die verwachte verhogingen is gemiddeld bescheidener. De groep die denkt er helemaal niet op vooruit te gaan daalde van zeven procent in 2006 naar twee procent in 2007 tot één procent in 2008. En de groep die verwacht er een forse 26 tot vijftig procent op vooruit te gaan, steeg vorig jaar ten opzichte van 2006 maar is dit jaar weer gedaald: van 22 procent in 2007 naar twintig procent nu. De groep die denkt er 51 tot honderd procent op vooruit te gaan, daalde van vier procent naar één procent.

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De leaseauto lijkt voor intern accountants gebruikelijker te worden. In voorgaande jaren lag dit percentage rond de vijftig procent. Dit jaar heeft bijna zestig procent van de intern accountants een leaseauto. De meesten (71 procent) hebben daarvoor een leasebudget tussen de € 750 en € 1.500. 71 procent heeft een eigen bijdrage, dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar toen was het percentage 57 procent.

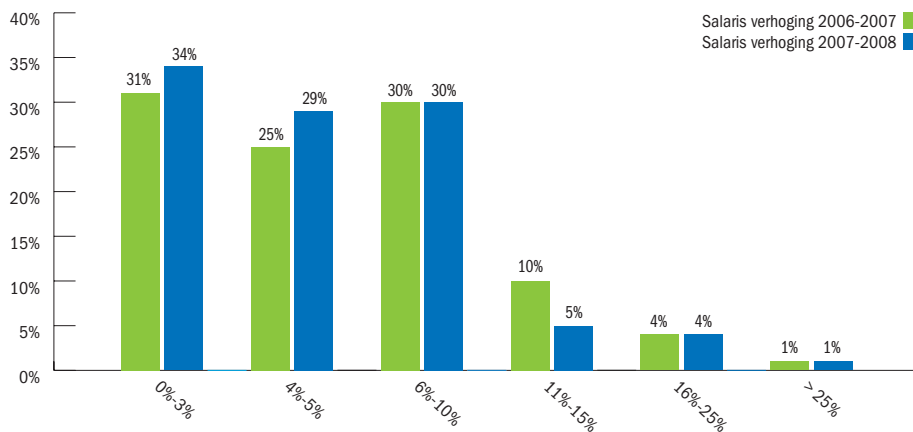
Het percentage respondenten dat extra studieverlofdagen geniet is gelijk gebleven, 26 procent.

Meer dan de helft (58 procent) van de accountants ontvangt een onkostenvergoeding. Na de daling van vier procent vorig jaar is het percentage dit jaar weer met twee procent gestegen. Daar staat dit jaar tegenover dat de groep die een zeer aanzienlijke vergoeding van meer dan € 500 per maand incasseert, dit jaar weer iets lijkt te zijn gedaald (van vijf naar twee procent) tussen de € 50 en € 250.

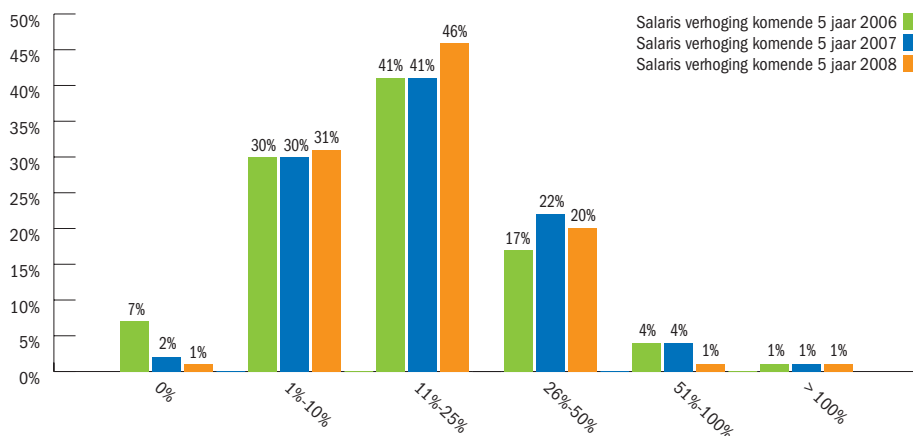
PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

65 procent van de intern accountants werkt een volledige werkweek. Dit is veertien procent meer dan vorig jaar, toen 51 procent veertig uur werkte. Met deze cijfers zijn we bijna terug bij het beeld van 2006, toen zestig procent fulltime werkte, al moet hierbij gezien de relatief lage absolute aantallen wel enig voorbehoud worden gemaakt.

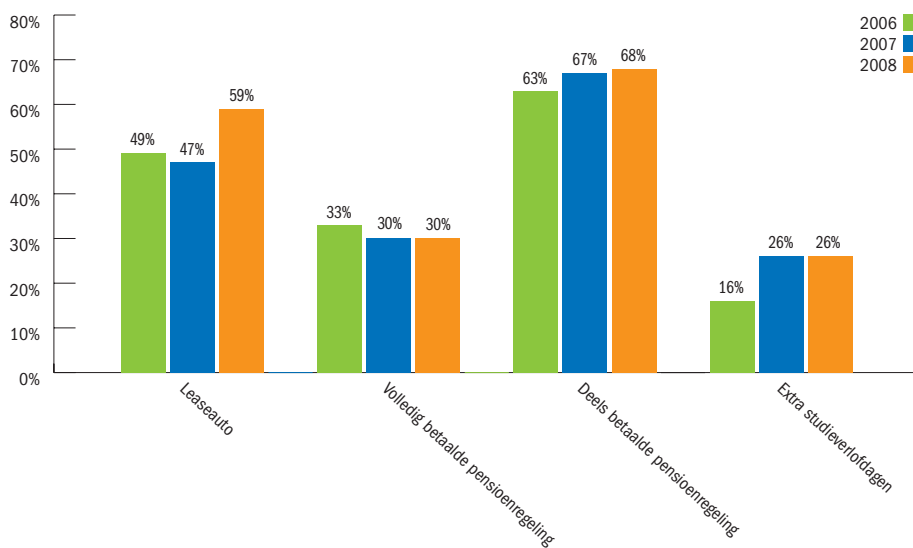
Figuur 16 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 17 Salarisverwachting voor komende vijf jaar



Figuur 18 Secundaire arbeidsvoorwaarden



Tabel 21 Aantal contractuele uren per week 2008 (2007)

Aantal uur per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	69,8%	42,1%	65,2%	62,5%	64,8% (51,4%)
37-38 uur	11,6%	10,5%	11,2%	12,5%	11,4% (11,4%)
33-36 uur	14,0%	36,8%	18,0%	18,0%	18,1% (32,0%)
25-32 uur	4,7%	10,5%	5,6%	6,2%	5,8% (2,4%)
17-24 uur	-	-	-	-	(2,9%)
10-16 uur	-	-	-	-	-
0-9 uur	-	-	-	-	-
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 22 Zou u parttime willen werken? 2008 (2007) (alleen fulltimers)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	73,4%	71,4%	77,2%	50,0%	73,1% (66,7%)
Ja, 33-38 uur per week	25,3%	21,4%	20,3%	50,0%	24,7% (25,2%)
Ja, 25-32 uur per week	1,3%	7,1%	2,5%	-	2,2% (6,9%)
Ja, 17-24 uur per week	-	-	-	-	- (-)
Ja, 8-16 uur per week	-	-	-	-	- (1,3%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 23 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2008 (2007)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	33,3%	-	33,3%	14,3%	28,0% (32,1%)
Vanwege financiën	9,5%	25,0%	5,6%	28,6%	12,0% (13,2%)
Mijn partner werkt al parttime	4,8%	-	5,6%	-	4,0% (1,9%)
Schadelijk voor mijn carrière	23,8%	25,0%	16,7%	42,9%	24,0% (18,9%)
Anders	23,8%	50,0%	38,9%	14,3%	32,0% (34,0%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 24 Overuren 2008 (2007)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
0 uur	11,6%	15,8%	10,1%	25,0%	12,4% (12,0%)
1-5 uur (0-5 uur)	48,8%	57,9%	48,3%	62,5%	50,5% (49,7%)
6-10 uur	19,8%	21,1%	21,3%	12,5%	20,0% (23,4%)
11-15 uur	8,1%	5,3%	9,0%	-	7,6% (10,3%)
16-20 uur	10,5%	-	10,1%	-	8,6% (2,9%)
> 20 uur	1,2%	-	1,1%	-	1,0% (1,8%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

De grootste groep parttimers werkt 33 tot 36 uur per week. Vrouwen parttimen nog steeds meer dan mannen. Ook van vrouwelijke deeltijdwerkers werkt het merendeel 33 tot 36 uur. Kleine parttime banen blijven uitzondering. Slechts 5,8 procent van het totale aantal respondenten werkt 25 tot 32 uur per week.

Net als bij de openbaar accountants zou van de fulltime werkende intern accountants - evenals in 2006 en 2007 - bijna een derde graag parttime willen werken. Bij vrouwen is dat niet heel veel vaker, maar gezien het zeer lage absolute aantal vrouwen is een betrouwbare conclusie hier onmogelijk. Ook is er een lichte daling van de parttime-wens te zien ten opzichte van 2007. Dit zou kunnen samenhangen met de verminderde economische vooruitzichten. De meeste intern accountants hebben een voorkeur voor een werkweek van 33 tot 38 uur.

Gevraagd naar de redenen waarom mensen ondanks hun wensen niet daadwerkelijk parttime werken, zijn 'niet mogelijk bij de huidige werkgever' en 'schadelijk voor de carrière' de meest gegeven antwoorden. Bij studenten en vrouwen lijken de financiën vaak mee te spelen, maar dit gaat om kleine absolute aantallen, dus hier past wederom enig voorbehoud.

OVERUREN

Intern accountants werken nog steeds stevig over. De helft doet dat maximaal een relatief bescheiden vijf uur per week. Maar bijna twintig procent werkt zes tot tien uur over en bijna acht procent zelfs elf tot vijftien uur. Het percentage dat zestien tot twintig uur overwerkt is opvallend fors gestegen, van 2,9 procent naar 8,6 procent.

Studenten werken vaker dan de andere respondenten helemaal niet over. Tevens is er bij studenten een flinke daling te zien in het stevige overwerk (zes-tien uur), van 30,3 naar 12,5 procent. Geen enkele student werkt dit jaar meer dan tien uur over.

Vrouwen werken minder vaak over dan mannen en ze doen dat dan overwegend met mate: 57,9 procent gemiddeld één tot vijf uur. Mannen werken iets vaker en steviger over dan vrouwen.

Tachtig procent van de intern accountants (82,6 procent) krijgt overuren niet gecompenseerd. Vrijwel alle anderen (15,2 procent) kunnen overuren met tijd compenseren. Uitbetaling van overuren komt nauwelijks voor.

BALANS WERK-PRIVÉ

Van de intern accountants ervaart 88 procent een goede balans tussen werk en privé, evenveel als vorig jaar. Het zeer hoge niveau van tevredenheid heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat 35 procent van de intern accountants minder dan veertig uur per week werkt. Ondanks de algehele tevredenheid vindt 27,5 procent van de respondenten toch dat de organisatie iets dient te veranderen om meer balans tussen werk en privéleven te kunnen realiseren.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

Van de intern accountants is 83 procent tevreden tot zeer tevreden met zijn totale arbeidsvoorwaarden.

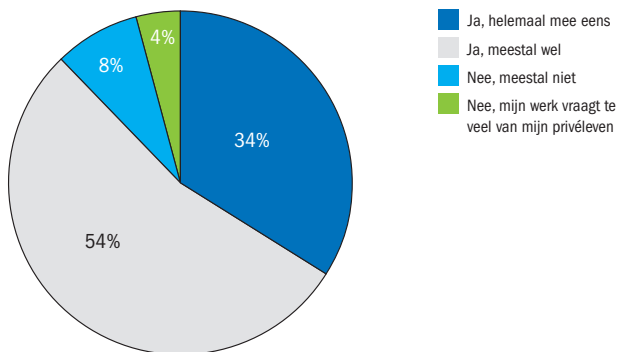
Toch zegt ruim de helft van de respondenten de interne accountancy op termijn te willen verlaten. Van het totaal aantal respondenten wil 35 procent dit binnen drie jaar gaan doen, vorig jaar was dit 28 procent.

Onder studenten zijn de vertrekplannen het sterkst. Van hen is ook dit jaar 57 procent van plan om binnen vijf jaar de interne accountancy te verlaten. Zoals al eerder opgemerkt speelt het feit dat studenten nog maar net met hun carrière zijn begonnen en deze vaak nog geen definitieve richting hebben gegeven, hier een begrijpelijke en voorspelbare rol.

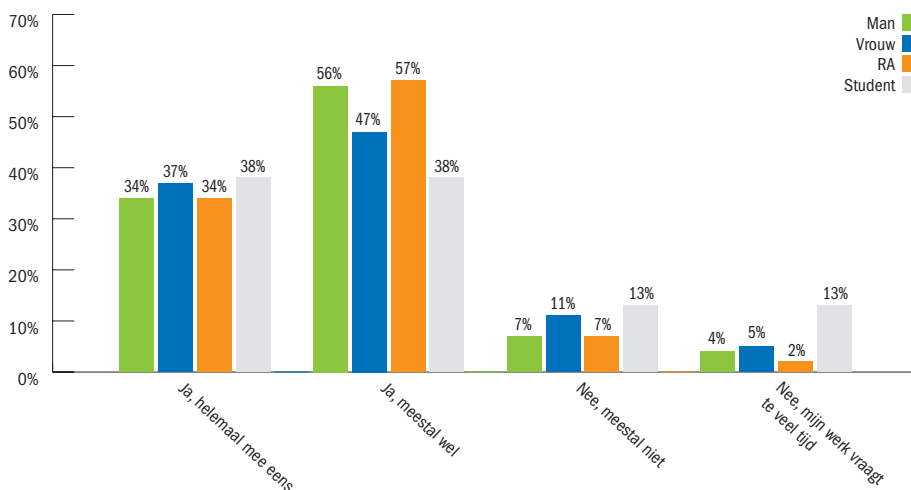
De meest genoemde vertrekreden is nog altijd de inhoud van de werkzaamheden (37,6 procent). Andere veelgenoemde redenen zijn het gebrek aan doorstroomkansen (16,7 procent) toenemende formalisering en regeldruk (6,7 procent) en het feit dat de accountancy een goede leerschool is (8,3 procent).

Wat kunnen werkgevers doen om een intern accountant te behouden? 'Meer salaris' blijft erg belangrijk, maar 'betere carrièreperspectieven' - dat in 2006 even zwaar woog en in 2007 al hoger scoorde - scoort nu duidelijk hoger, 29,5 procent.

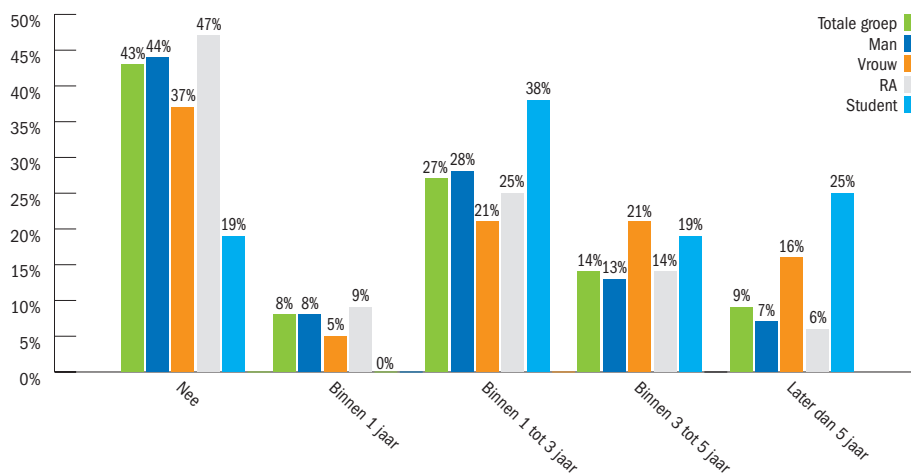
Figuur 19 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 20 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 21 Bent u van plan om buiten de interne accountancy te gaan werken?



Tabel 25 **Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2008 (2007)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totale groep
Zeer ontevreden	1,2%	-	-	6,2%	1,0% (-)
Ontevreden	4,7%	5,3%	3,4%	12,5%	4,8% (4,0%)
Neutraal	7,0%	31,6%	12,4%	6,2%	11,4% (20,0%)
Tevreden	54,7%	57,9%	52,8%	68,8%	55,2% (60,6%)
Zeer tevreden	32,6%	5,3%	31,5%	6,2%	27,6% (15,4%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 26 **Wat zou uw werkgever kunnen doen om u te behouden? 2008 (2007)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Carrièreperspectieven verbeteren	27,9%	36,8%	27,0%	43,8%	29,5% (25,1%)
Meer salaris betalen	24,4%	10,5%	18,0%	43,8%	21,9% (20,0%)
Takenpakket gevarieerder maken	14,0%	15,8%	11,2%	31,2%	14,3% (15,4%)
Meer autonomie in functie bieden	8,1%	5,3%	7,9%	6,2%	7,6% (8,6%)
Betere balans werk-privé	2,3%	21,1%	4,5%	12,5%	5,7% (5,7%)

Tabel 27 **Waar zou u willen gaan werken buiten de interne accountancy? 2008 (2007)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Publieke sector	2,1%	8,3%	2,1%	7,7%	3,3% (6,1%)
Bedrijfsleven	72,9%	58,3%	74,5%	53,8%	70,0% (67,7%)
Consultancy/interim	14,6%	16,7%	12,8%	23,1%	15,0% (16,2%)
Openbare accountancy	4,2%	8,3%	2,1%	15,4%	5,0% (4,0%)
Anders, namelijk	6,2%	8,3%	8,5%	-	6,7% (6,1%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Daarnaast kan ook een gevarieerder takenpakket intern accountants overhalen bij de organisatie te blijven. Vrouwen scoren opvallend hoger op de betere balans werkprivé.

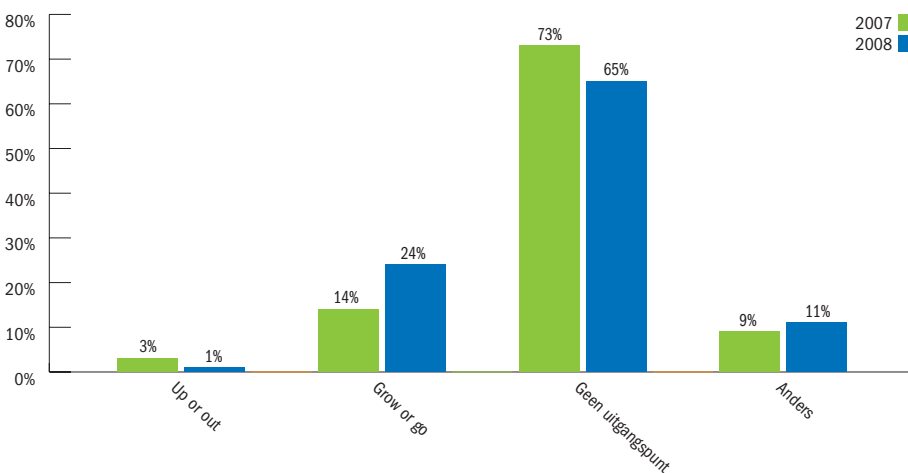
VERTREK WAARHEEN?

Net als bij de openbaar accountants denken intern accountants die hun eigen vak willen verlaten bij zo'n overstap in de eerste plaats aan (een andere functie in) het bedrijfsleven (zeventig procent). Daarna volgt, op grote afstand, de sector consultancy/interim management (vijftien procent).

UP OR OUT

Net als bij de openbaar accountants is aan de intern accountant gevraagd of ze vinden dat hun organisatie ten aanzien van carrièreontwikkeling en personeelsbeleid een duidelijk uitgangspunt hanteert. Hierbij trad vorig jaar al een groot verschil op met de openbare accountancy. Dat verschil bestaat nog steeds. Veel accountantskantoren hanteren het principe van *up or out of grow or go*. Bij de intern accountants is daar veel minder sprake van. *Up or out* komt nog steeds nauwelijks voor. Wel lijkt het iets mildere uitgangspunt *grow or go* toe te nemen. ■

Figuur 22 **Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?**



Overheidsaccountants

In totaal 127 overheidsaccountants vulden de vragenlijst in, van wie 71,7 procent RA en 28,3 procent student. De meeste overheidsaccountants werken bij de rijksoverheid of de Belastingdienst.

45 respondenten hebben een leidinggevende functie. Zij verdienen gemiddeld € 75.000, de overige respondenten verdienen gemiddeld € 63.500.

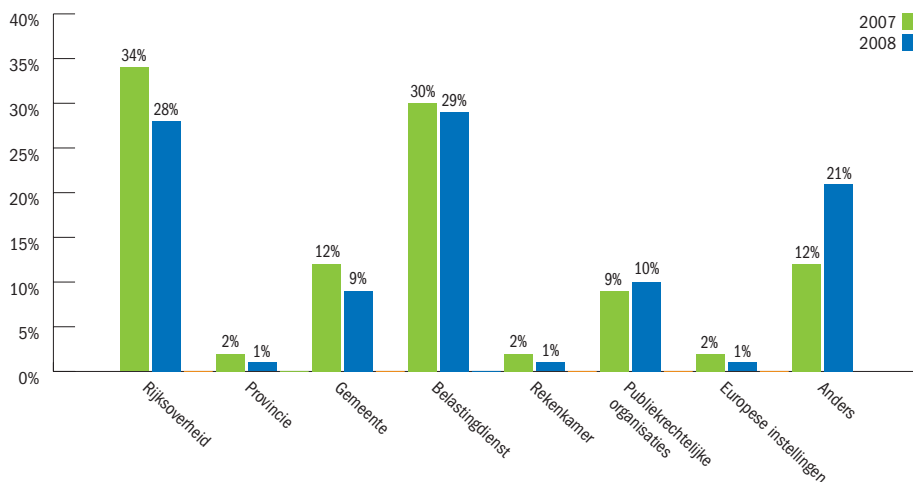
Variabele beloning is bij overheidsaccountants nog steeds zeer ongebruikelijk. Toch lijkt het langzaam iets vaker te gebeuren. In 2006 ontving slechts vijf procent een variabel beloningsdeel, in 2007 vijftien procent en dit jaar is dat zestien procent. Meestal gaat het dan om een bonus.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

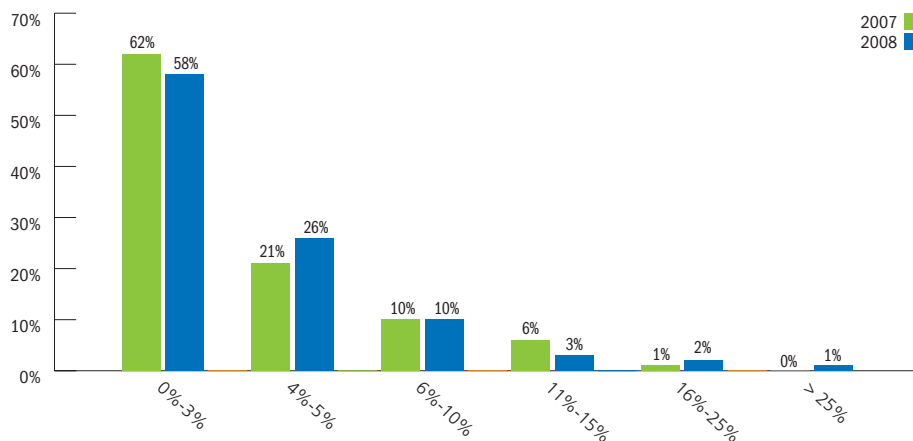
Net als voorgaande jaren stijgen de salarissen van overheidsaccountants niet heel sterk, al is er wel iets meer stijging dan voorgaande jaren. Voor 58 procent van de overheidsaccountants ging de salarisstijging het afgelopen jaar de drie procent niet te boven.

Ook de verwachtingen voor de komende vijf jaar zijn bescheiden, vergelijkbaar met 2007, maar niet zo bescheiden als in 2006. Toen gaf zeventig procent aan er de komende vijf jaar er één tot tien procent op vooruit te gaan. Dit jaar is dat 53 procent, denkt 28 procent aan elf tot 25 procent en denkt zelfs tien procent van 26 tot vijftig procent salarisstijging te zullen boeken.

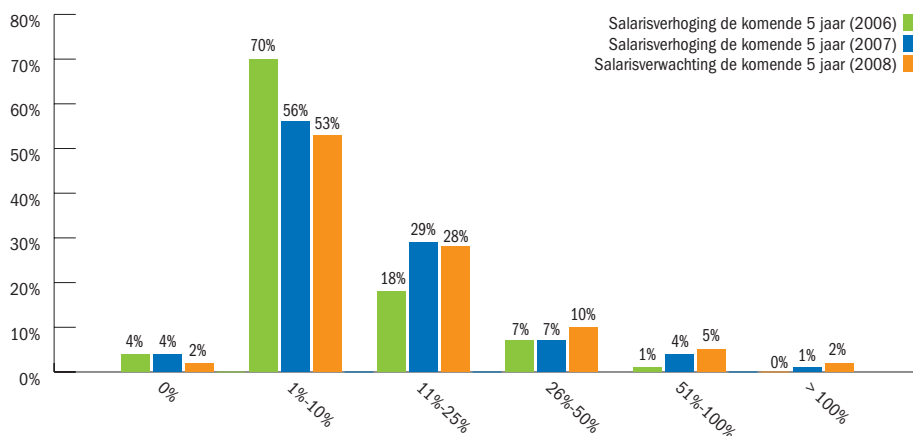
Figuur 23 Waar bent u werkzaam?



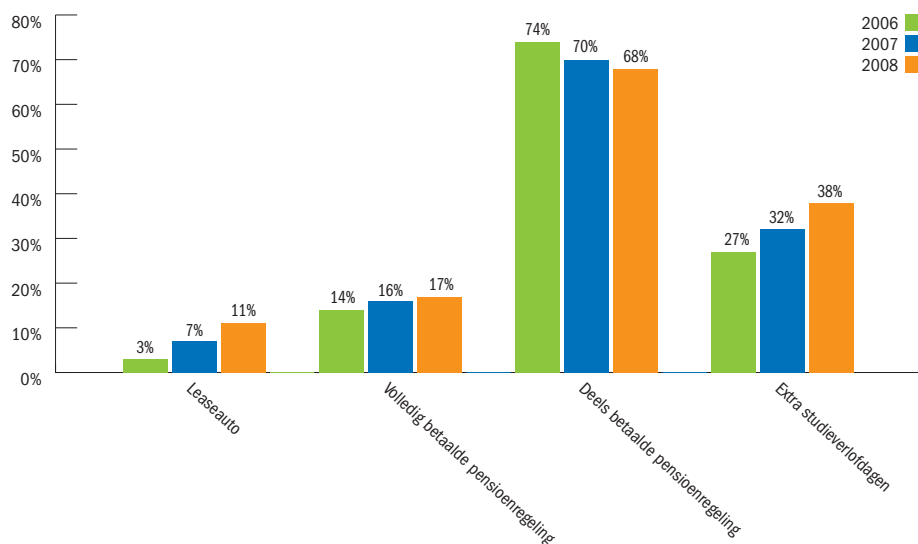
Figuur 24 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?



Figuur 25 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar



Figuur 26 **Secundaire arbeidsvoorwaarden**



Tabel 28 **Ervaring en salaris (€)**

Aantal jaar ervaring	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2008	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2007	Stijging/daling
0-2 jaar	13	21.000	13.250	32.500	21.500	-2,3%
3-5 jaar	8	32.000	23.750	42.500	31.500	1,6%
6-10 jaar	21	54.000	28.750	95.000	52.500	2,9%
11-15 jaar	23	66.500	42.500	85.000	65.500	1,5%
> 15 jaar	62	79.000	55.000	1.125.000	77.500	1,9%

Tabel 29 **Aantal contractuele uren per week**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	21,1%	13,5%	12,1%	36,1%	18,9%
37-38 uur	2,2%	2,7%	2,2%	2,8%	2,4%
33-36 uur	71,1%	48,6%	65,9%	61,1%	64,6%
25-32 uur	3,3%	27,0%	14,3%	-	10,2%
17-24 uur	1,1%	8,1%	4,4%	-	3,2%
10-16 uur	1,1%	-	1,1%	-	0,8%
0-9 uur	-	-	-	-	1,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 30 **Zou u parttime willen werken? 2008 (2007) (alleen fulltimers)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	78,8%	65,0%	77,1%	74,3%	76,2% (71,6%)
Ja, 33-38 uur per week	9,4%	5,0%	10,0%	5,7%	8,6% (14,7%)
Ja, 25-32 uur per week	11,8%	30,0%	12,9%	20,0%	15,2% (13,7%)
Ja, 17-24 uur per week	-	-	-	-	- (-)
Ja, 8-16 uur per week	-	-	-	-	- (-)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 31 **Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2008 (2007)**

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	16,7%	14,3%	18,8%	11,1%	16,0% (11,7%)
Vanwege financiën	61,1%	42,9%	62,5%	44,4%	56,0% (41,7%)
Mijn partner werkt al parttime	-	-	-	-	- (10,0%)
Schadelijk voor mijn carrière	11,1%	-	6,2%	11,1%	8,0% (13,3%)
Anders	11,1%	42,9%	12,5%	33,3%	20,0% (23,3%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

Leaseauto's blijven zeldzaam bij de overheid, al lijkt ook hier sprake van een voorzichtige structurele verandering: het aantal overheidsaccountants met een leaseauto steeg van drie procent in 2006 via zeven procent in 2007 naar elf procent nu.

Meer dan de helft van de overheidsaccountants (64 procent) ontvangt geen onkostenvergoeding. Wel heeft ruim eenderde extra studieverlofdagen.

PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

De overgrote meerderheid van de overheidsaccountants werkt minder dan veertig uur per week (81,1 procent). Net als bij de intern accountants werken de meeste deeltijders 36 uur per week, wat overigens bij veel overheidsinstanties de officiële voltijdwerkweek is.

Het aantal fulltimers dat parttime zou willen werken is ongeveer een kwart. Dit is - net als bij de intern accountants te zien was - iets minder dan in 2007, toen 28,4 procent aangaf parttime te willen werken.

De belangrijkste reden waarom overheidsaccountants *niet* parttime werken zijn de financiën. Het antwoord 'niet mogelijk bij huidige werkgever' komt, in tegenstelling tot bij openbaar en intern accountants, relatief weinig voor.

OVERUREN

Bij de overheid wordt nog steeds relatief weinig overgewerkt. Bijna 75 procent van de respondenten werkt niet of hoogstens vijf uur over. Een kleine twintig procent maakt wekelijks zes tot tien uur extra. Naast de vrouwen (91,1 procent) werken ook studenten niet veel over: bijna 85 procent werkt minder dan vijf uur per week. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met vorig jaar.

Overheidsaccountants krijgen vaak geen vergoeding voor de gemaakte overuren (54,3 procent). Een zeer klein deel (1,1 procent) krijgt de uren uitbetaald, maar de meesten krijgen deze gecompenseerd in tijd (43,6 procent).

BALANS WERK-PRIVÉ

Ook in de vorige edities van het Accountancy Beloningsonderzoek kwam naar voren dat overheidsaccountants over het algemeen een goede balans ervaren tussen werk en privé. Slechts acht procent is hierover minder tevreden. De vrouwen zijn ook dit jaar weer het meest tevreden, al lijkt het iets minder dan vorig jaar. In 2006 gaf geen enkele vrouw de optie 'nee meestal niet tevreden' of 'nee, mijn werk vraagt te veel van mijn privéleven', nu is dat vijf procent. Gezien de kleine absolute aantallen past bij deze conclusie echter het nodige voorbehoud. Toch vindt ook dit jaar weer 33,8 procent van de respondenten dat de werkgever op dit punt wel het een ander zou kunnen veranderen. Dat is een forse stijging ten opzichte van vorig jaar, toen 'slechts' zestien procent dit vond.

TEVREDENHEID EN VERTREKPLANNEN

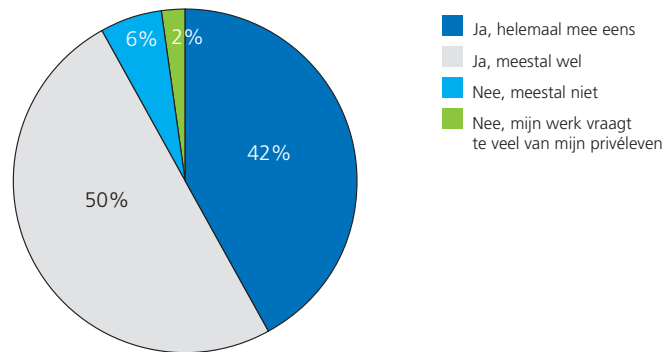
De tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket is hoog. Ruim 65 procent van de overheidsaccountants is daarover (zeer) tevreden. De vrouwen scoren met ruim 75 procent (75,7 procent) dit jaar het hoogst (vorig jaar waren dat de studenten).

Overheidsaccountants hebben niet veel vertrekplannen. Bijna zeventig procent (wel zeven procent meer dan vorig jaar) zegt niet van plan te zijn om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken. Van de RA's heeft 26 procent vertrekplannen (vorig jaar 32 procent). Bij de

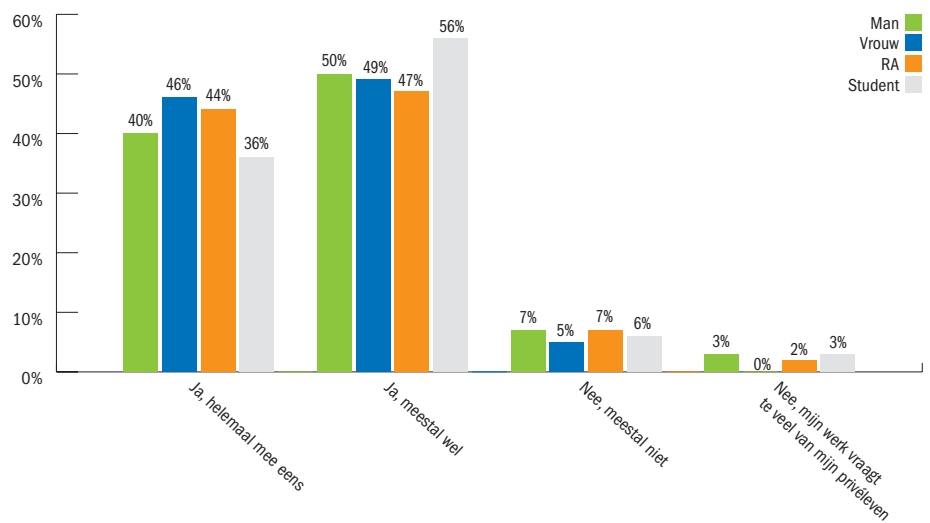
Tabel 32 Overuren 2008 (2007)

Aantal overuren per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
0 uur	24,4%	29,7%	20,9%	38,9%	26,0% (28,7%)
1-5 uur (0-5 uur)	42,2%	62,2%	49,5%	44,4%	48,0% (46,2%)
6-10 uur	23,3%	5,4%	22,0%	8,3%	18,1% (17,9%)
11-15 uur	7,8%	2,7%	7,7%	2,8%	6,3% (3,6%)
16-20 uur	1,1%	-	-	2,8%	0,8% (1,6%)
> 20 uur	1,1%	-	-	2,8%	0,8% (2,0%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Figuur 27 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



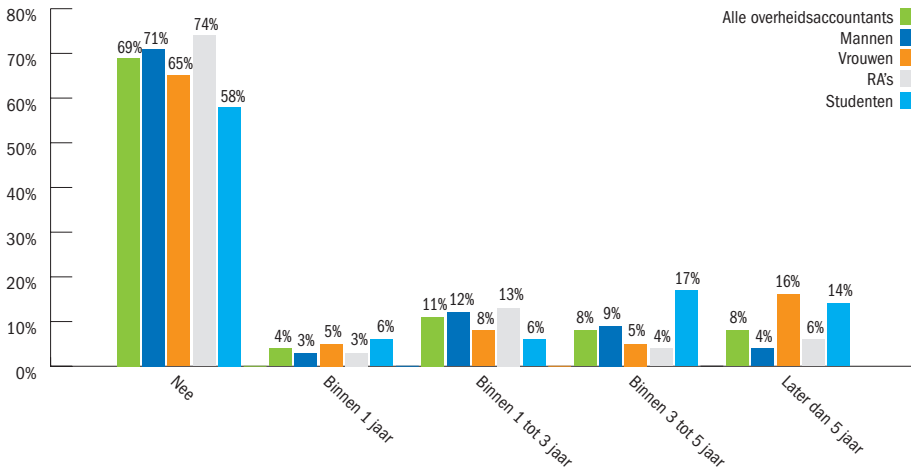
Figuur 28 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 33 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2008 (2007)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	2,2%	2,7%	2,2%	2,8%	2,4% (1,2%)
Ontevreden	10,0%	-	7,7%	5,6%	7,1% (11,6%)
Neutraal	26,7%	21,6%	25,3%	25,0%	25,2% (29,5%)
Tevreden	54,4%	62,2%	57,1%	55,6%	56,7% (50,6%)
Zeer tevreden	6,7%	13,5%	7,75%	11,1%	8,7% (7,2%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

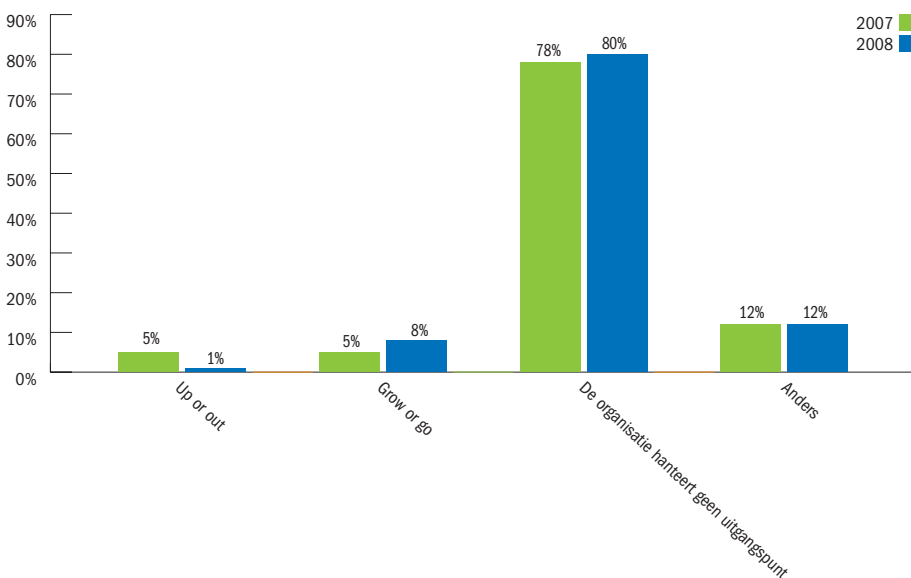
Figuur 29 Bent u van plan om buiten de overheidsaccountancy te gaan werken?



Tabel 34 Waar zou u willen gaan werken buiten de overheidsaccountancy? 2008 (2007)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Bedrijfsleven	30,8%	53,8%	25,0%	60,0%	38,5% (38,5%)
Consultancy/interim	38,5%	-	37,5%	6,7%	25,6% (18,8%)
Openbare accountancy	3,8%	15,4%	8,3%	6,7%	7,7% (16,7%)
Interne accountancy	7,7%	7,7%	8,3%	6,7%	7,7% (8,3%)
Anders, namelijk	19,2%	23,1%	20,8%	20,0%	20,5% (17,7%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Figuur 30 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?



studenten ligt dit met 42 procent een stuk hoger (vorig jaar 56 procent), maar veertien procent geeft aan dit niet eerder dan over vijf jaar te doen, hetgeen wijst op bewuste carrièreplanning.

Als een overheidsaccountant toch overweegt om een overstap te maken dan zou de belangrijkste reden de verwachte beloning elders zijn (23,1 procent). Andere veel genoemde redenen zijn de inhoud van de werkzaamheden (17,9 procent) en het niet kunnen doorstromen naar een hogere functie (15,4 procent). Anders dan vorig jaar lijkt de factor 'formalisering en regeldruk' nu geen rol meer te spelen. Opvallend is dat een verbreding heeft plaatsgevonden van de groep die de overheidsaccountancy (publieke sector) als een goede leerschool beschouwt. Vorig jaar waren dit vrijwel alleen vrouwen en studenten, nu geven ook mannen en RA's dat antwoord.

Meer salaris betalen is de meestgenoemde 'blijfactor' (17,3 procent). Studenten scoren hier met 30,6 procent extra hoog. Verder wordt het verbeteren van de carrièreperspectieven vaak genoemd (13,4 procent). Ook hier scoren de studenten met 19,4 procent het hoogst.

VERTREK WAARHEEN?

Overheidsaccountants die hun vak willen verlaten zouden bij voorkeur een overstap maken naar het bedrijfsleven (38,5 procent). Toch is die specifieke voorkeur aanmerkelijk minder uitgesproken dan bij de openbare en intern accountants. Een kwart van de overheidsaccountants zou voor een interim- of consultancycarrière kiezen. Opvallend is dat ruim vijftien procent vorig jaar overwoog een overstap te maken naar het openbaar beroep, terwijl dit in 2008 nog slechts een kleine acht procent is. Bij de studenten is dit zelfs afgenomen van 25 procent naar (nog geen) zeven procent.

UP OR OUT

Volgens tachtig procent van de overheidsaccountants hanteert hun organisatie ten aanzien van carrièreontwikkeling en personeelsbeleid geen duidelijk uitgangspunt. *Up or out* of *grow or go* komen nauwelijks voor. ■

Bedrijfsleven

In totaal vulden 413 accountants werkzaam in het financieel management (accountants in business) de vragenlijst in. Zeven procent van hen is student en 93 procent RA. 288 respondenten hebben een leidinggevende functie en verdienen gemiddeld € 111.500 per jaar. 46 respondenten zijn zelfstandig werkzaam, zij hebben een gemiddelde omzet van € 140.500 (gemiddelde gebaseerd op de antwoorden van 27 personen). De totale groep respondenten verdient gemiddeld € 104.500 per jaar.

Accountants in business vormen een veelkleurige groep. Ze werken bij zeer uiteenlopende organisaties. Wel is er een duidelijke oververtegenwoordiging van de financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening en industrie. Verder werken ze overwegend in de grotere organisaties. Door deze uiteenlopende achtergronden past terughoudendheid met het al te stellig generaliseren van de resultaten.

Van de accountants in business ontvangt 85 procent een variabele beloning. Ruim zestig procent in de vorm van een bonus en twaalf procent in de vorm van een winstuitkering.

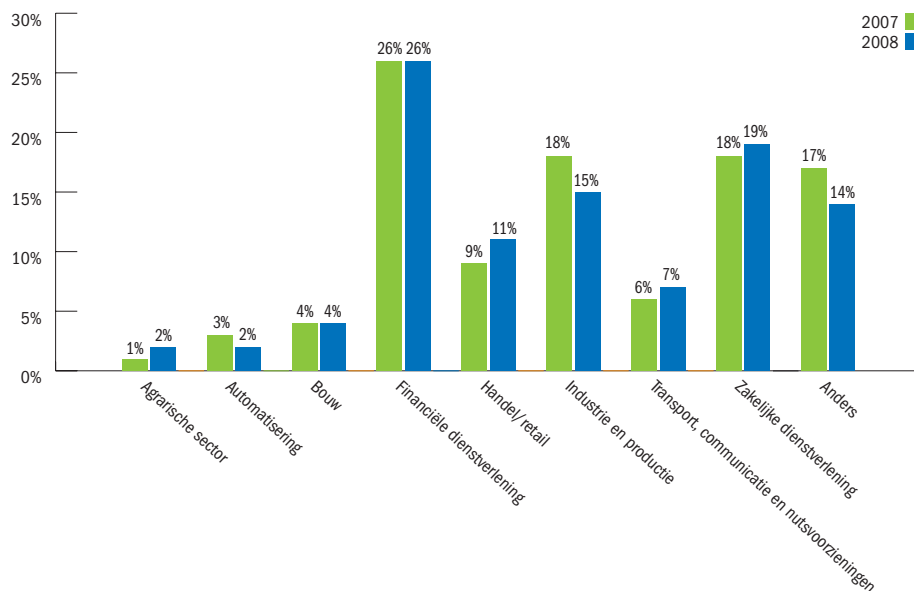
De hoogte van de variabele beloning wisselt, maar is in de meeste gevallen aanzienlijk. Van veertig procent van de respondenten bedraagt de variabele beloning € 10.000 tot € 50.000 per jaar. Twaalf procent ontvangt meer dan € 50.000 per jaar aan variabele beloning.

SALARISONTWIKKELING EN VERWACHTING

Accountants in business zijn er het afgelopen jaar gemiddeld flink op vooruit gegaan. 44 procent zag van 2007 naar 2008 zijn salaris met meer dan zes procent stijgen (vergelijkbaar met de periode 2006-2007). Zestien procent ging er het afgelopen jaar elf procent of meer op vooruit.

Bij driekwart van de respondenten kwam de salarisverhoging overeen met de verwachting.

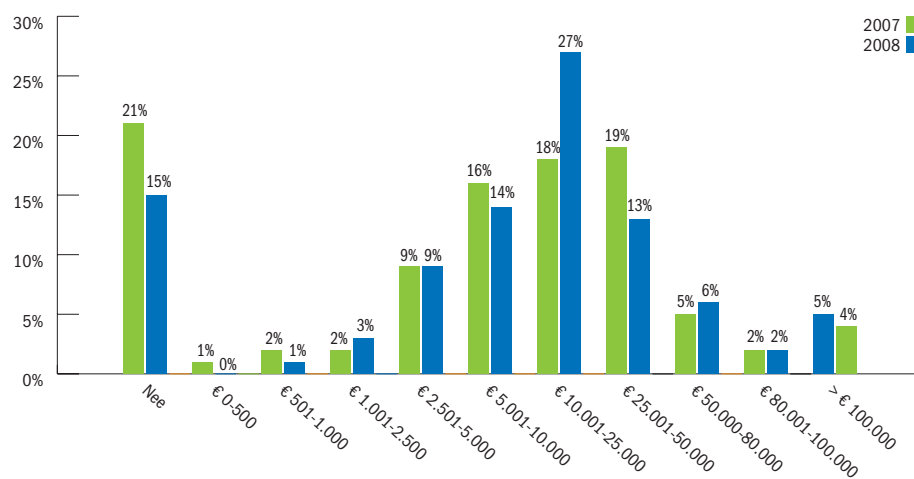
Figuur 32 In welke branche bent u werkzaam?



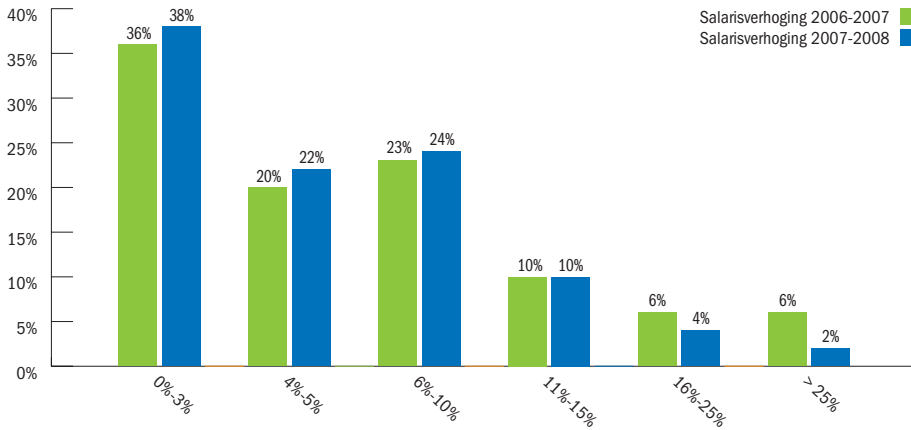
Tabel 35 Ervaring en salaris (€)

Ervaring	N	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2008	Minimum	Maximum	Gemiddelde bruto jaarsalaris 2007	Stijging/daling
0-2 jaar	4	20.500	13.750	28.750	31.500	-34,9%
3-5 jaar	8	38.000	26.250	55.000	36.000	5,6%
6-10 jaar	64	74.500	42.500	325.000	72.500	2,8%
11-15 jaar	88	85.000	47.500	175.000	92.000	-7,6%
> 15 jaar	62	124.500	13.750	600.000	124.500	=

Figuur 33 Hoogte variabele beloning



Figuur 34 Hoeveel bedroeg uw salarisverhoging?

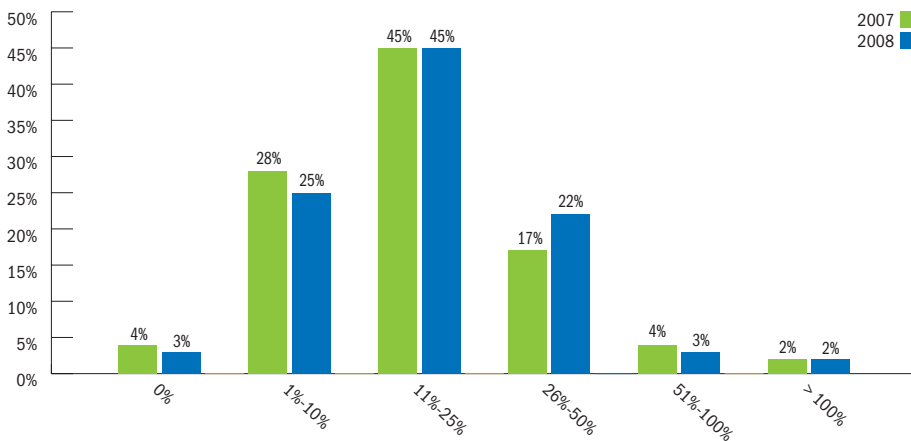


De verwachtingen voor de komende vijf jaar blijken rooskleurig. Bijna 72 procent verwacht er meer dan elf procent op vooruit te gaan. Het gros daarvan (45 procent) met tussen de elf en 25 procent. Een kleine vijf procent denkt zijn inkomen de komende vijf jaar zelfs met meer dan de helft te zien stijgen.

SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

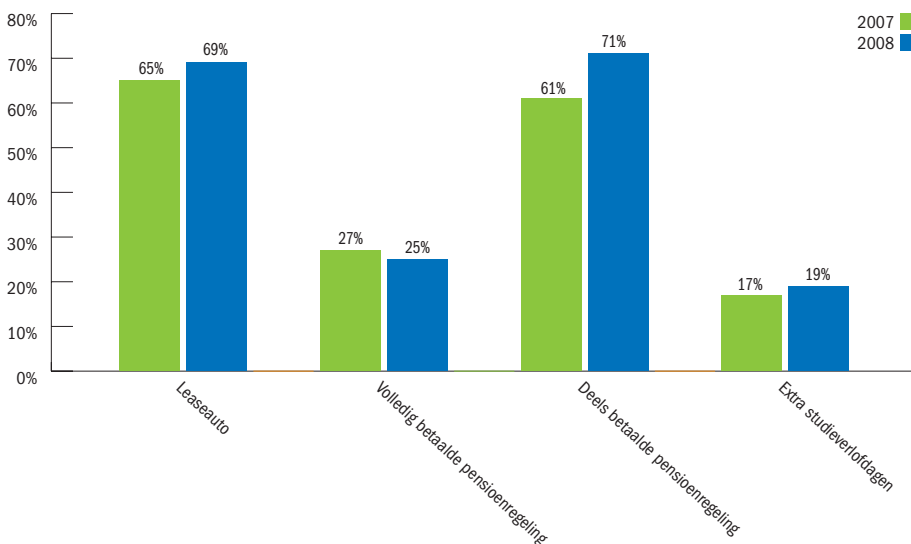
Ongeveer 62 procent van de accountants in business ontvangt een onkostenvergoeding. Het bedrag verschilt maar over het algemeen krijgt men per maand tot € 250 vergoed (51 procent). Een kleine zeven procent ontvangt meer dan € 250.

Figuur 35 Salarisverwachting voor de komende vijf jaar



Van de accountants werkzaam in het bedrijfsleven rijdt 69 procent in een leaseauto. Van deze leaserijders betaalt 35 procent een eigen bijdrage; deze is bij zestig procent van de respondenten niet hoger dan € 150 per maand. Verder betaalt de werkgever voor 25 procent van de respondenten het volledige pensioen en heeft negentien procent recht op extra studieverlofdagen.

Figuur 36 Secundaire arbeidsvoorwaarden



PARTTIMEN: PRAKTIJK, WENSEN EN MOGELIJKHEDEN

Veel accountants in het bedrijfsleven werken (bijna) fulltime: 68 procent werkt 39 tot veertig uur, negen procent 37 tot 38 uur en vijftien procent werkt 33 tot 36 uur. Vrouwen en studenten werken ook regelmatig ongeveer 32 uur per week. Deze cijfers komen in grote lijnen overeen met die van vorig jaar.

Van de fulltimers geeft 36 procent aan graag parttime te willen werken. De meesten denken dan aan een werkweek van 33 tot 38 uur.

Op de vraag waarom ze dit niet daadwerkelijk doen antwoordt ruim veertig procent dat dit bij de huidige werkgever niet mogelijk is. Daarnaast zijn ook financiën en mogelijke schade aan de carrière belangrijke redenen om niet te gaan parttimen.

OVERUREN

In het bedrijfsleven wordt veel overgewerkt. En als op dit punt al een trend is aan te wijzen gaat die eerder in de richting van meer dan van minder overwerk. Bijna een kwart werkt gemiddeld meer dan elf uur per week over. De mannen gemiddeld het meest: 27 procent meer dan elf uur per week.

De meesten respondenten krijgen hun overuren niet uitbetaald (87 procent), in tijd noch geld. Slechts elf procent krijgt zijn overuren gecompenseerd in tijd, en een procent krijgt ze uitbetaald.

BALANS WERK-PRIVÉ

Ondanks de gangbaarheid van overwerk, ervaart maar liefst 84 procent van de accountants in business (meestal) een goede balans tussen werk en privé (in 2007: 88 procent). Slechts zestien procent is hier minder tevreden over (in 2007 twaalf procent).

Toch geeft 33 procent aan dat de werkgever iets zou moeten veranderen om te zorgen dat er meer balans tussen werk en privéleven kan worden gerealiseerd.

Tabel 36 Aantal contractuele uren per week 2008 (2007)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
40-39 uur	71,2%	48,3%	68,6%	55,2%	67,6% (64,8%)
37-38 uur	9,5%	8,3%	9,0%	13,8%	9,3% (10,7%)
33-36 uur	15,6%	10,0%	14,6%	17,2%	14,8% (15,1%)
25-32 uur	3,1%	26,7%	6,2%	13,8%	5,9% (6,2%)
17-24 uur	0,3%	3,3%	0,9%	-	0,8% (2,3%)
10-16 uur	-	1,7%	0,3%	-	0,3% (0,1%)
0-9 uur	0,3%	1,7%	0,6%	-	0,5% (0,7%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 37 Zou u parttime willen werken? 2008 (2007) (alleen fulltimers)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Nee	64,6%	63,2%	64,5%	63,6%	64,4% (67,6%)
Ja, 33-38 uur per week	27,9%	21,1%	27,5%	22,7%	27,2% (24,4%)
Ja, 25-32 uur per week	7,2%	13,2%	7,8%	9,1%	7,8% (7,0%)
Ja, 17-24 uur per week	0,3%	2,6%	0,3%	4,5%	0,6% (0,3%)
Ja, 8-16 uur per week	-	-	-	-	- (0,6%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

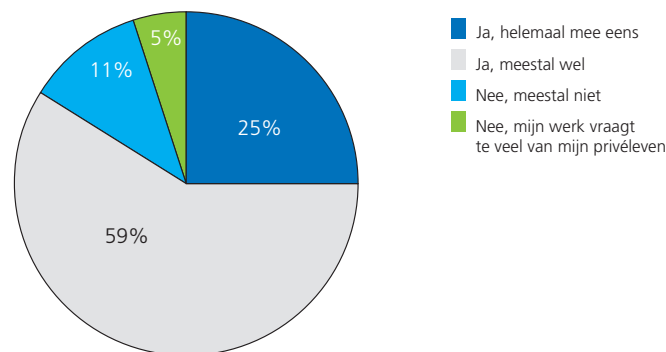
Tabel 38 Waarom kunt u parttime werken niet realiseren? 2008 (2007)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Niet mogelijk bij huidige werkgever	42,5%	42,9%	45,4%	-	42,5% (44,8%)
Vanwege financiën	14,2%	14,3%	13,4%	25,0%	14,2% (14,8%)
Mijn partner werkt al parttime	2,7%	-	2,5%	-	2,4% (6,9%)
Schadelijk voor mijn carrière	15,0%	21,4%	14,3%	37,5%	15,7% (14,8%)
Anders	25,7%	21,4%	24,4%	37,5%	25,2% (18,7%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

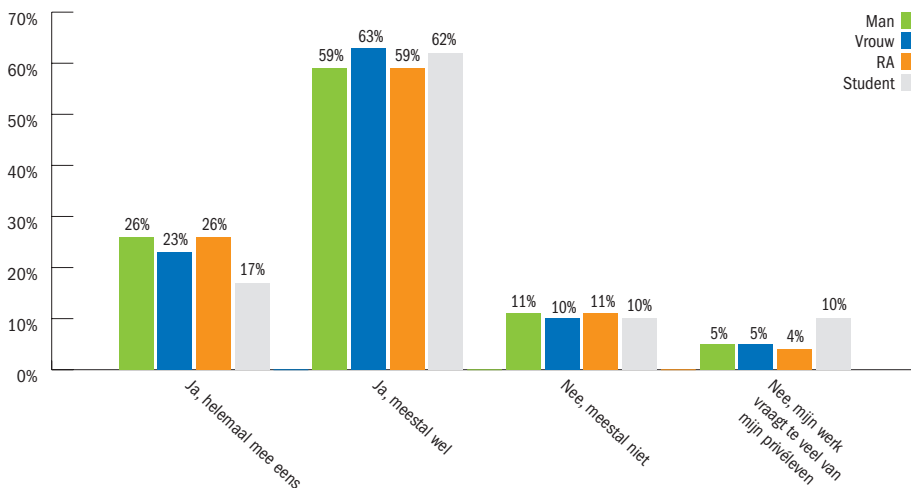
Tabel 39 Overuren 2008 (2007)

Aantal overuren per week	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
0 uur	4,6%	11,7%	5,6%	6,9%	5,7% (10,5%)
1-5 uur	26,7%	51,7%	29,4%	44,8%	30,6% (28,7%)
6-10 uur	42,0%	25,0%	39,2%	41,4%	39,4% (35,0%)
11-15 uur	17,2%	5,0%	16,5%	-	15,3% (14,7%)
16-20 uur	6,7%	3,3%	6,2%	6,9%	6,2% (8,3%)
> 20 uur	2,7%	3,4%	3,1%	-	2,8% (2,8%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Figuur 37 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Figuur 38 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



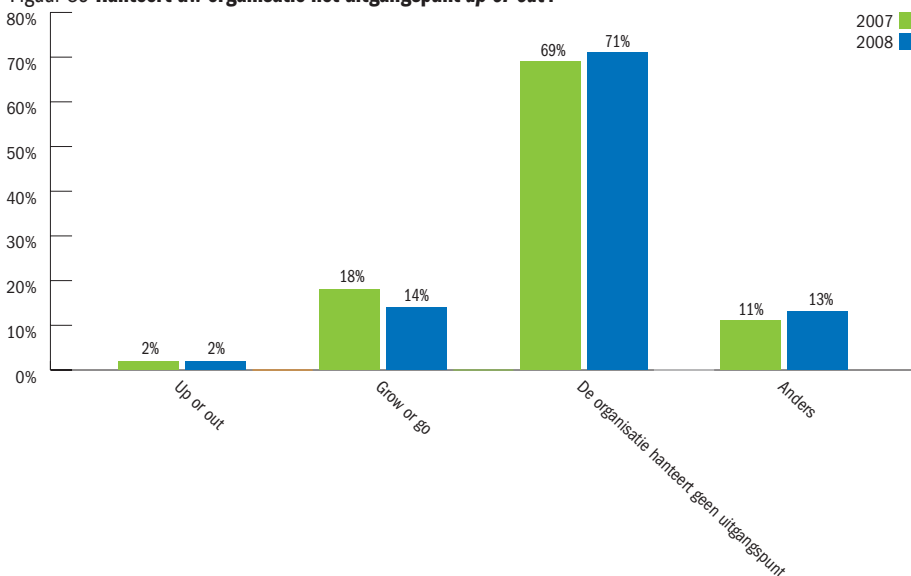
Tabel 40 Tevredenheid arbeidsvoorwaardelijk pakket 2008 (2007)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Zeer ontevreden	0,3%	-	0,3%	-	0,3% (0,1%)
Ontevreden	4,3%	11,7%	5,9%	-	5,4% (2,9%)
Neutraal	12,3%	20,0%	14,0%	6,9%	13,5% (15,0%)
Tevreden	63,8%	56,7%	60,5%	89,7%	62,7% (56,8%)
Zeer tevreden	19,3%	11,7%	19,3%	6,9%	18,1% (25,2%)
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0% (100,0%)

Tabel 41 Wat is de belangrijkste reden waarom u buiten de accountancy bent gaan werken? 2008 (2007)

	Man	Vrouw	RA	Student	Totaal
Inhoud werkzaamheden	34,8%	21,0%	34,6%	6,9%	32,7% (33,7%)
Accountancy is voor mij een goede leerschool, geen beroep	18,5%	22,6%	17,7%	37,9%	19,1% (19,9%)
Betere balans werk-privé buiten de accountancy	11,1%	35,5%	14,1%	24,1%	14,8% (13,0%)
Toenemende formalisering en regeldruk	17,1%	6,5%	15,6%	13,8%	15,5% (12,5%)

Figuur 39 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?



TEVREDENHEID EN VERTREKREDENEN

Ruim tachtig procent van de accountants in het bedrijfsleven is tevreden tot zeer tevreden met het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket. Slechts zes procent is hier ontevreden over.

Waarom hebben deze accountants de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven? De belangrijkste reden was de inhoud van de werkzaamheden (32,7 procent). Met name RA's en mannen scoren hier hoog op. Ook geeft bijna twintig procent aan de accountancy als een goede leerschool te hebben gezien. Veel vrouwen zijn overgestapt om een betere balans tussen werk en privé te vinden (35,5 procent; in 2007 was dit 28,8 procent).

UP OR OUT

Ook aan accountants in het bedrijfsleven is gevraagd of hun werkgever het uitgangspunt *up or out* hanteert. Slecht twee procent van de respondenten blijkt dit als zodanig te ervaren. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar. Veertien procent ervaart wel het fenomeen *grow or go*, maar een forse 74 procent geeft aan dat de organisatie geen duidelijk uitgangspunt hanteert. ■

Verschillen tussen groepen accountants

De openbaar accountants zijn met 30,5 jaar ook dit jaar weer gemiddeld het jongst. Bij de overige categorieën ligt de gemiddelde leeftijd rond de veertig. De verklaring ligt voor de hand en komt overeen met wat zichtbaar is in de markt. Veel accountants beginnen in het openbare beroep en maken na een aantal jaren of na het afronden van de studie de overstap naar iets anders.

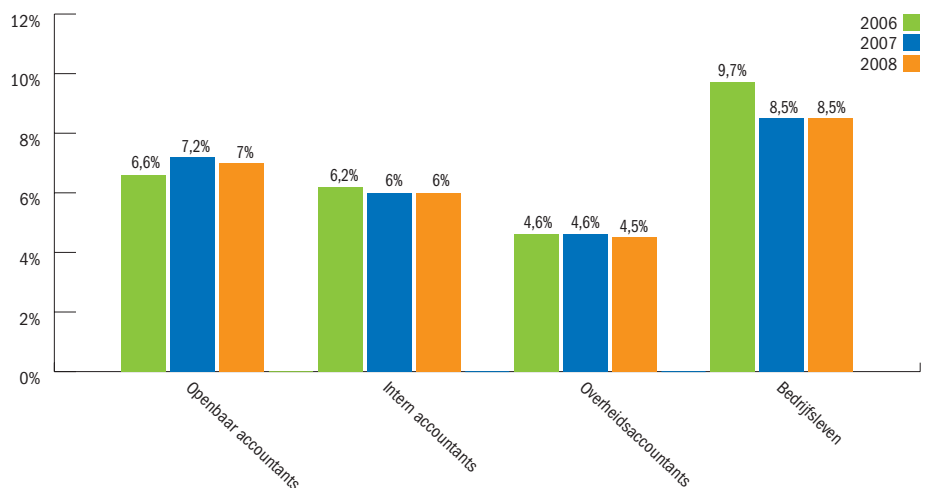
Gemiddeld verdienen accountants bij de overheid het minst. Bij de openbaar accountants en intern accountants hangen de verdiensten sterk af van het niveau waarop men werkzaam is. Maar al met al lijken accountants qua salaris over het algemeen toch het best af te zijn in het bedrijfsleven. Dit beeld komt overeen met dat in vorige jaren. Hierbij past wel een voorbehoud. De accountants in business zijn een veelvormige groep, met mensen op allerlei niveaus, bij allerlei typen organisaties, zowel in termen van omvang als sector. De hier gepresenteerde cijfers zijn nadrukkelijk gemiddelden, en juist bij de veelkleurige categorie accountants in business belemmeren die het zicht op de ongetwijfeld aanwezige onderlinge verschillen binnen die groep.

Dit gezegd hebbend: voor dat extra salaris moeten accountants in business ook dit jaar gemiddeld weer het meest overwerken, namelijk 8,5 uur. De openbaar accountants werken gemiddeld met zeven uur per week over, gevolgd door de intern accountants met zes uur en de overheidsaccountants met 4,5 uur per week.

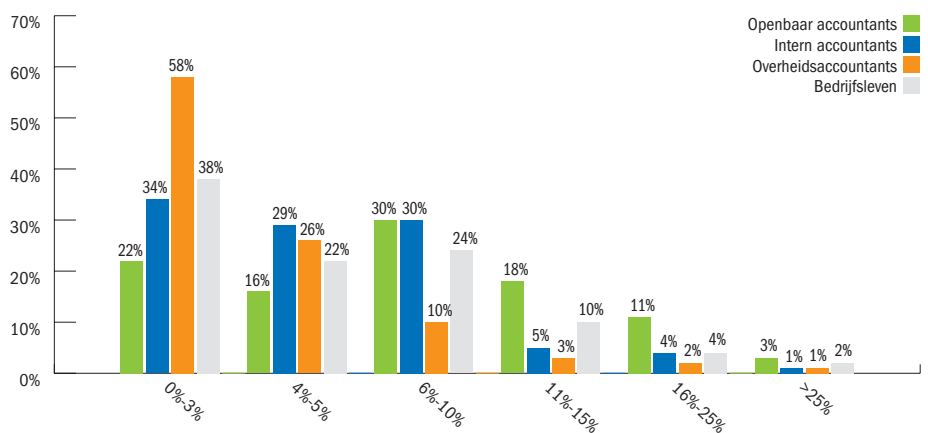
Tabel 42 Gemiddelde salaris per categorie accountants 2008 en 2007 (€)

Aantal jaar ervaring	Openbaar accountants		Intern accountants		Overheidsaccountants		Bedrijfsleven	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007
0-2 jaar	27.000	23.000	26.500	25.000	21.000	21.500	20.500	31.500
3-5 jaar	33.500	31.500	49.000	35.500	32.000	31.500	38.000	36.000
6-10 jaar	50.500	48.500	64.000	61.000	54.000	52.500	74.500	72.500
11-15 jaar	74.500	73.500	87.000	83.000	66.500	65.500	85.000	92.000
> 15 jaar	119.000	119.500	121.000	115.000	79.000	77.500	124.500	124.500

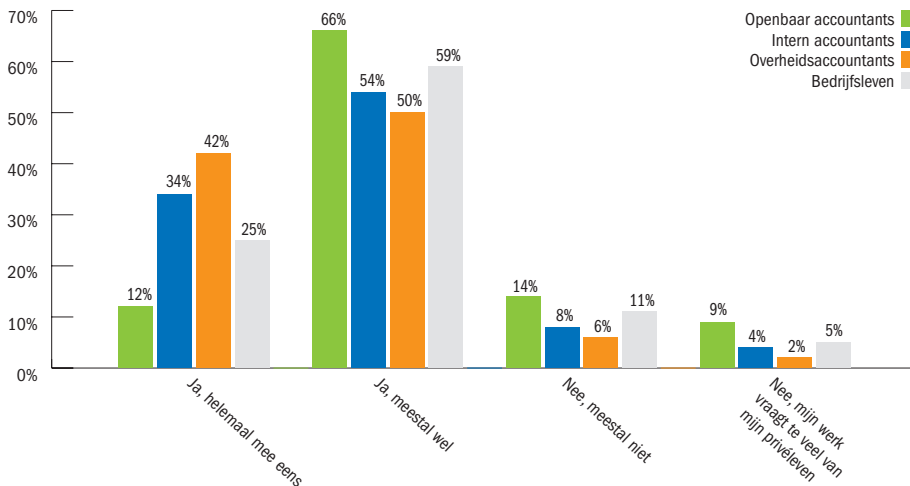
Figuur 40 Gemiddeld aantal overuren per categorie accountants



Figuur 41 Salarisstijging 2008



Figuur 42 In het algemeen ervaar ik een goede balans tussen mijn werk en privéleven



Tabel 43 Overzicht belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden 2008 (2007)*

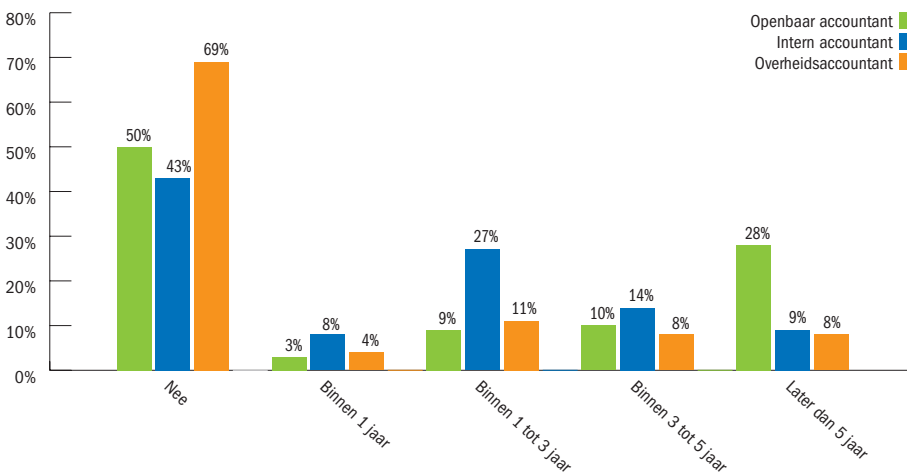
	Lease-auto	Pensioen volledig betaald	Onkostenvergoeding	Gemiddelde aantal vrije dagen
Openbaar accountant	81% (79%)	49% (44%)	93% (92%)	28,4 (28.2)
Intern accountant	59% (47%)	30% (30%)	58% (56%)	28,3 (30.1)
Overheidsaccountant	11% (7%)	17% (16%)	36% (39%)	33,3 (34.0)
Bedrijfsleven	69% (65%)	25% (27%)	62% (65%)	29,3 (29.7)

* Gemiddelden op basis van respondenten die aangeven fulltime werkzaam te zijn.

Tabel 44 Tevredenheid per categorie accountants

	Openbaar accountants	Intern accountants	Overheidsaccountants	Bedrijfsleven
Zeer ontevreden	0,7%	1,0%	2,4%	0,3%
Ontevreden	3,7%	4,8%	7,1%	5,4%
Neutraal	22,1%	11,4%	25,2%	13,5%
Tevreden	59,3%	55,2%	56,7%	62,7%
Zeer tevreden	14,1%	27,6%	8,7%	18,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 43 Bent u van plan om buiten de accountancy te gaan werken?



SALARISONTWIKKELING

Net als in 2006-2007 gingen de openbaar accountants er ook het afgelopen jaar weer het meest op vooruit. Ruim zestig procent zag zijn salaris met minstens zes procent stijgen, 32 procent ging er zelfs elf of meer procent op vooruit.

In het bedrijfsleven liggen deze cijfers lager. Daar zag 48 procent zijn salaris met zes procent of meer stijgen en zestien procent met elf procent of meer. De intern accountants scoren daar met veertig procent en zestien procent net onder. De salarisontwikkeling bij de overheid blijft hier traditiegetrouw bij achter, al lijkt het verschil kleiner dan in voorgaande jaren.

OPENBAAR ACCOUNTANTS SLECHTER IN BALANS

Net als vorig jaar blijken de openbaar accountants duidelijk vaker (meestal) ontevreden over de balans tussen werk en privé dan de intern accountants, overheidsaccountants en accountants in het bedrijfsleven: respectievelijk 23, twaalf, acht en zestien procent.

SECUNDAIRE VOORWAARDEN BEST BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Voor een auto moet je zoals bekend niet bij de overheid zijn. Maar voor vakantie-dagen zit je daar juist wel weer goed. Kijkend naar het totaal, hebben de openbaar accountants het ook dit jaar door de bank genomen secundair het best geregeld. Alleen in vrije dagen blijven ze iets achter.

TEVREDENHEID

Wat betreft tevredenheid met het arbeidsvoorwaardelijke pakket stoten de intern accountants dit jaar de accountants in business van de eerste plaats. Van de intern accountants geeft 83 procent aan tevreden tot zeer tevreden te zijn. De accountants in business volgen met 81 procent. Daarna volgen de openbaar accountants (73,4 procent). Het minst tevreden zijn de overheidsaccountants, die met 65,4 procent veruit het laagst scoren.

Ondanks de relatief lage tevredenheid van overheidsaccountants, blijken juist zij ook dit jaar weer veruit meest honk-vast. De salarisachterstand lijkt in de

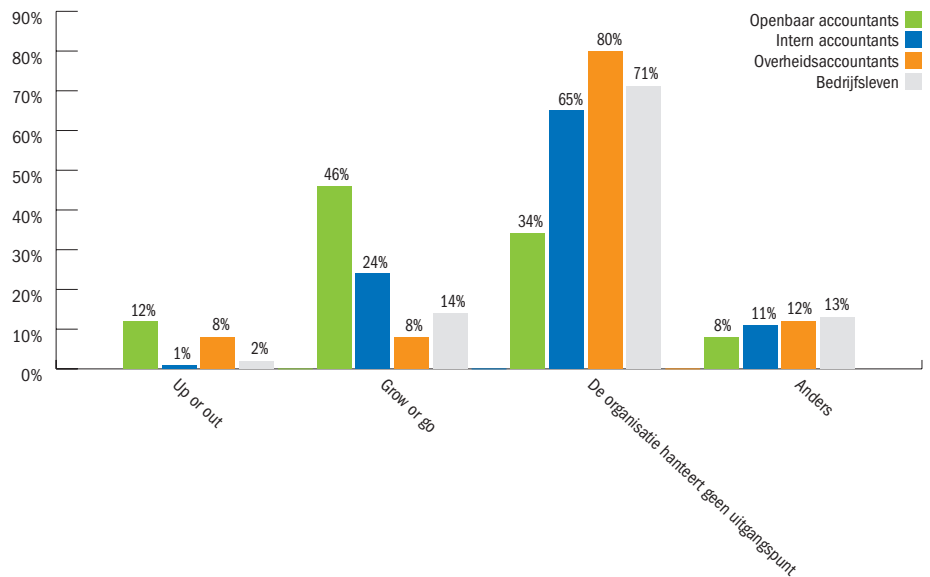
publieke sector de belangrijkste oorzaak van de lagere tevredenheid. Net als vorig jaar zijn intern accountants nog net iets sterker dan openbare accountants geneigd om elders hun professionele toekomst voort te zetten.

UP OR OUT VOORAL BIJ OPENBAAR ACCOUNTANTS

Het bijna spreekwoordelijke *up or out* komt veruit het meest voor bij de openbare accountantskantoren. Dit op voortdurende promotie gebaseerde fenomeen en de lichtere variant *grow or go* worden door 57 procent van de openbaar accountants ervaren.

Dit staat in schril contrast met de andere drie groepen. Binnen de intern accountancy ervaart 25 procent dit, gevolgd door het bedrijfsleven en de overheidsaccountants met beide zestien procent. Ondanks dat de openbaar accountants op dit punt nog steeds met stip bovenaan staan is er ook bij de andere groepen dit jaar wel een (lichte) stijging te constateren van *up or go* en/of *grow or go*. ■

Figuur 44 Hanteert uw organisatie het uitgangspunt *up or out*?





Belangrijkste resultaten

- Openbaar accountants gingen er afgelopen jaar in salaris het meest op vooruit. Ook de intern accountants maken een mooie stap. De overheidsaccountants blijven wederom relatief achter.
- In 2006 werden beginnend accountants bij kleine kantoren het best betaald, maar de vorig jaar door de grotere kantoren ingezette inhaalslag zet door. De salarissen aan het begin van de carrière zijn er nu gelijk en soms zelfs hoger dan bij kleine kantoren.
- Variabel belonen neemt gestaag toe, in alle sectoren. Van de openbaar accountants ontvangt 72 procent nu een variabel beloningsdeel, bij de intern accountants bijna tachtig procent, bij de accountants in business 85 procent en bij de overheidsaccountants zestien procent.
- Van de openbaar accountants werkt vijftien procent minder dan veertig uur, een (zeer) lichte stijging ten opzichte van 2007 (14,5 procent).
- Van de accountants die fulltime werken geeft ook dit jaar 33 procent aan wel parttime te willen werken.
- Van de intern accountants werkt 35,2 procent minder dan veertig uur per week, bij de overheidsaccountants 81 procent en in het bedrijfsleven 32 procent.
- Bij middelgrote en (vooral) grote kantoren blijft 'schadelijkheid voor de carrière' de belangrijkste belemmering om te gaan parttime. Toch lijkt de cultuur langzaam iets 'liberaler' te worden.
- Openbaar accountants zijn vaker ontevreden over hun werk-privébalans dan intern accountants, overheidsaccountants en accountants in business: respectievelijk 23, twaalf, acht en zestien procent.
- Bij de grote accountantskantoren is de ontevredenheid over de 'balans' veruit het hoogst (26 procent), maar duidelijk lager dan in 2006 en 2007 (37 procent en 30,1 procent).
- Vijftig procent van de openbaar accountants is van plan het vak te verlaten, 22 procent wil dat al binnen vijf jaar doen. Bij de interne accountants wil 49 procent binnen vijf jaar het vak verlaten. Bij de overheid ligt dit op 23 procent.
- De balans tussen werk en privé blijft voor openbaar accountants de belangrijkste vertrekreden. Bij intern accountants is dit de inhoud van de werkzaamheden.
- Van de openbaar accountants is bijna driekwart (zeer) tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket, iets meer dan vorig jaar. De verschillen tussen grote, middelgrote en kleine kantoren op dit punt zijn nog nooit zo klein geweest.
- De tevredenheid hangt zeer sterk samen met positie. Partners scoren veruit het hoogst, de middenniveaus het laagst.
- Van de intern accountants is 83 procent (zeer) tevreden met het arbeidsvoorwaardelijke pakket, van de overheidsaccountants 58 procent en van de accountants in business 81 procent.